Discussions avec des intervenants régionaux sur l'intégration à la main-d'œuvre des travailleurs formés à l'étranger

Rapport sur cinq tables rondes canadiennes:

Fredericton, Hamilton, Victoria, Saskatoon, Windsor

Octobre 2005

Centre syndical et patronal du Canada

Discussions avec des intervenants régionaux sur l'intégration à la main-d'œuvre des travailleurs formés à l'étranger

Rapport sur cinq tables rondes
Fredericton, Hamilton, Victoria, Saskatoon, Windsor

présenté par
le Centre syndical et patronal du Canada

October 2005

Le Centre syndical et patronal du Canada est reconnaissant du soutien financier qu'il reçoit de Citoyenneté et Immigration Canada dans le cadre de ce projet. Le Centre syndical et patronal du Canada a été établi en 1984 et a évolué pour devenir un centre de dialogue entre le patronat et les syndicats se dédiant à la recherche de consensus non partisan. Une politique publique efficace dans le domaine du marché du travail et des compétences implique l'engagement de nombreux partenaires du milieu. En plus du patronat et des syndicats, le Centre bénéficie de la participation active à son conseil d'administration des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ainsi que de collèges communautaires. Cette combinaison a permis au Centre de bâtir un forum canadien unique en son genre.

Table des matières

1. INTRODUCTION 1

1.1 Contexte 1
1.2 Objectifs et portée 1
1.3 Structure des tables rondes 2
1.4 Structure du rapport 4

2. TENDANCES ET ENJEUX CLÉS 5

2.1 Généralités 5
2.2 Attirer et retenir les immigrants : obstacles et difficultés 6
2.3 L'intégration des immigrants : obstacles et difficultés 7

3. ENJEUX RÉGIONAUX ET COMMUNAUTAIRES PARTICULIERS 10

3.1 Fredericton 10
3.2 Hamilton 13
3.3 Windsor 16
3.4 Saskatoon 19
3.5 Victoria 24

4. DES PRATIQUES INSTRUCTIVES : LES LEÇONS DES COLLECTIVITÉS 28

4.1 Fredericton 28
4.2 Hamilton 30
4.3 Windsor 31
4.4 Saskatoon 33
4.5 Victoria 34

5. À LA RECHERCHE DE SOLUTIONS : LE POINT DE VUE DES INTERVENANTS 36

5.1 Attirer et retenir les immigrants dans les villes de taille moyenne 37
5.2 Intégrer les immigrants aux marchés du travail locaux 41

6. CONCLUSIONS 46

Appendice A : Exemple d'ordre du jour pour les tables rondes
Appendice B : Liste des participants et des observateurs aux tables rondes

1. INTRODUCTION

1.1 Contexte

Depuis plusieurs années, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) ainsi que des organismes comme le Centre syndical et patronal du Canada (CSPC) se sont penchés sur le rôle que pouvait jouer l'immigration pour répondre aux besoins actuels et futurs du pays en matière de compétences et de main-d'œuvre. Les groupes de réflexion au sein des administrations fédérale, provinciales et municipales ont fait de cette question une priorité et ont expliqué cette importance par deux principales observations. D'abord, les taux de fécondité sont insuffisants pour le remplacement de la population, ce qui entraîne une diminution de la croissance de la population, le vieillissement de la population, ainsi qu'une vague croissante de retraites. Ensuite, l'immigration est rapidement devenue le principal facteur de l'augmentation nette de la main-d'œuvre au Canada. Au cours des dix dernières années, l'immigration était responsable de 70 % de l'augmentation de la main-d'œuvre au Canada, et on s'attend à ce que ce chiffre atteigne 100 % d'ici 2011. Dans certains secteurs clés de l'économie, comme les industries manufacturières, l'augmentation de la main-d'œuvre dépend déjà entièrement de l'immigration (Centre syndical et patronal du Canada, 2004).

Pendant les années 90, 220 000 immigrants arrivaient, en moyenne, au Canada chaque année, et la grande majorité d'entre eux avaient l'intention de s'installer dans l'une des trois grandes régions métropolitaines du pays, soit Toronto, Montréal et Vancouver. En effet, 43 % des nouveaux immigrants — ceux arrivés entre 1991 et 2001 — vivent à Toronto (Centre syndical et patronal du Canada, 2004). Puisque l'on a surtout porté attention à l'immigration dans les principales régions métropolitaines du Canada, on en connaît peu sur les tendances, les faits et les enjeux en matière d'immigration dans les villes de plus petite taille. CIC a donc décidé de fournir de l'aide et du soutien financier pour que l'on puisse entreprendre une série de tables rondes sur l'immigration dans cinq villes de taille moyenne du pays.

1.2 Objectifs et portée

Ces tables rondes avaient pour principal objectif de consulter des intervenants locaux et régionaux sur l'intégration des immigrants à la main-d'œuvre dans cinq localités. Elles visaient plus précisément à obtenir des points de vue locaux et régionaux sur des solutions possibles aux problèmes d'intégration au marché du travail auxquels font face les immigrants. On voulait également en apprendre davantage sur les initiatives et les modèles locaux (particulièrement ceux auxquels participent le monde du travail et la main-d'œuvre) conçus pour relever les défis en matière d'intégration au marché du travail. Voici, plus en détail, quels étaient les objectifs du projet :

1. Engager les secteurs patronal et syndical dans une discussion à propos des problèmes auxquels font face les immigrants qui tentent de s'intégrer à l'économie locale au sein de cinq collectivités distinctes.

2. Offrir aux organismes d'aide aux immigrants, aux secteurs patronal et syndical et à d'autres intervenants une occasion de mettre en commun les mesures qui fonctionnent et de celles qui ne fonctionnent pas, et des façons de faire des progrès.
3. Permettre au gouvernement fédéral de mieux comprendre les préoccupations et les besoins des secteurs patronal et syndical afin de pouvoir renforcer les liens entre le patronat, les syndicats et les intervenants du gouvernement et des collectivités qui s'occupent des questions d'établissement des immigrants.
4. Déterminer le degré d'intérêt et les mesures pouvant être prises concernant le partage des pratiques exemplaires en milieu de travail pour attirer et retenir les immigrants, pour les intégrer au milieu de travail, et pour favoriser leur établissement.
5. Aider à renforcer les capacités pour garantir une collaboration future à long terme à l'échelle des collectivités entre les organismes d'aide aux immigrants, les groupes communautaires, les entreprises et les syndicats.

Les discussions des tables rondes se sont concentrées sur le point de vue des chefs de file patronaux et syndicaux des collectivités, mais elles ont aussi permis à des organismes d'établissement, à des établissements d'enseignement et des représentants des administrations municipales, provinciales et fédérale de participer de façon active.

1.3 Structure des tables rondes

Les cinq tables rondes ont eu lieu de janvier à mars 2005 et avaient toutes un ordre du jour semblable (un exemple d'ordre du jour se trouve à l'appendice A). Chaque table ronde était animée par la chef de la direction ou un membre de la direction du CSPC[1], qui insistait sur l'importance stratégique de l'immigration pour répondre aux besoins actuels et futurs liés au marché du travail canadien .

Avant chaque table ronde, les directeurs du secteur patronal, du secteur syndical et des communications du CSPC rencontraient les principaux intervenants locaux pour lancer et poser les bases d'un dialogue fécond sur l'immigration et définir les questions clés. De plus, avant chaque table ronde, les chercheurs du CSPC ont élaboré un profil statistique des principales tendances en matière d'immigration et des faits connexes qui touchent la ville ou la région hôte dans le but de fournir un contexte factuel aux discussions à venir. Un chercheur principal du CSPC a présenté, pendant les tables rondes, un sommaire du profil dressé. Le tableau 1 ci-dessous donne un aperçu de la participation aux tables rondes et de leur lieu (l'appendice B contient une liste de tous les participants et observateurs). Ces cinq villes ont été choisies en collaboration avec CIC parce qu'elles représentent bien les villes ayant une structure ou une stratégie d'établissement des immigrants relativement développée, ainsi que les villes ayant une expérience ou une infrastructure moins vaste, mais s'intéressant grandement à l'immigration.

[1] Shirley Seward, chef de la direction, a joué le rôle de modératrice et d'animatrice à trois des cinq tables rondes, tandis que Derwyn Sangster, directeur du secteur patronal, a joué ce rôle important aux deux autres tables rondes.

106-04346/

L'honorable Hedy Fry a présenté, dans le cadre de chaque table ronde, un exposé sur un cadre canadien d'intégration des immigrants et des Canadiens formés à l'étranger au marché du travail. Dans son exposé, elle a rappelé aux participants l'importance de tenir compte non seulement des immigrants en ce qui concerne l'intégration, mais aussi des Canadiens qui ont étudié à l'étranger et qui sont susceptibles de faire face aux mêmes problèmes que les immigrants formés à l'étranger. M^me^ Fry a aussi rappelé aux participants des tables rondes l'importance de l'immigration pour la cohésion sociale au Canada et pour la compétitivité du pays à l'échelle mondiale. Elle a présenté certains des faits et chiffres de base sur l'immigration, ce qui a permis d'expliquer pourquoi on doit tenter d'éliminer les obstacles et les difficultés auxquels font actuellement face les immigrants et les Canadiens formés à l'étranger qui tentent de devenir des membres productifs de la société. Elle a aussi souligné les efforts faits par le passé et encore aujourd'hui par le gouvernement du Canada en vue de régler ces problèmes liés à l'immigration en mettant l'accent sur quatre secteurs où l'on a réalisé des progrès :

- l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétences obtenus à l'étranger;
- les cours de langue de niveau avancé et les initiatives d'insertion professionnelle;
- l'information sur le marché du travail;
- les recherches visant à mieux comprendre les besoins actuels et futurs du marché du travail et la comparaison de ces besoins aux compétences disponibles.

À ce jour, les efforts ont surtout été concentrés sur les deux premiers secteurs. L'essentiel du message de M^me^ Fry concernait le fait que, dans cet important dossier, la réussite dépend de la mise en place de partenariats diversifiés. À chaque table ronde, M^me^ Fry a répondu aux préoccupations soulevées par les participants et a expliqué les politiques et programmes actuels du gouvernement du Canada visant à faciliter l'intégration des travailleurs formés à l'étranger au marché du travail canadien. Elle a aussi insisté à plusieurs reprises sur le fait que les commentaires et les suggestions des participants seraient employés pour permettre des progrès futurs dans ce dossier.

Table au 1
Participation aux tables rondes et dates

Date	*Emplacement*	*Nombre et type de participants*		
		Participants	*Observateurs*	*TOTAL*
25 janvier 2005	Fredericton (N.-B.)	33	15	48
9 février 2005	Hamilton (Ont.)	31	10	41
2 mars 2005	Victoria (C.-B.)	28	5	33
18 mars 2005	Saskatoon (Sask.)	39	23	62
31 mars 2005	Windsor (Ont.)	35	6	41

1.4 Structure du rapport

Le présent rapport se divise en cinq sections (sans compter l'introduction). Le chapitre 2 donne un aperçu des principales questions et tendances en matière d'immigration qui ont fait l'objet de discussions pendant les tables rondes et met l'accent sur celles qui touchent tous les centres. On y fait la distinction entre les questions et les tendances liées aux mesures visant à attirer et à retenir les immigrants, et celles liées aux mesures visant à intégrer les immigrants au marché du travail. La section suivante traite des défis et des enjeux en matière d'immigration de chacune des cinq localités ou régions où on a tenu une table ronde. Le chapitre 4 porte principalement sur des exemples révélateurs d'initiatives ou de projets régionaux ou communautaires visant à attirer, à retenir ou à intégrer les immigrants et ayant fait l'objet de discussions dans le cadre des tables rondes. Le chapitre suivant rend compte des diverses suggestions et recommandations formulées par les participants aux tables rondes afin de démontrer les rôles que peuvent jouer le patronat, les syndicats, le gouvernement et les autres groupes pour attirer, retenir ou intégrer les immigrants dans les villes de taille moyenne.

Une mise en garde est toutefois nécessaire : compte tenu du grand nombre d'idées, d'observations et de commentaires formulés pendant les tables rondes, on a dû déterminer la meilleure façon de faire un compte rendu fidèle et détaillé des discussions tout en s'assurant que la quantité d'informations conservées demeure pratique. En conséquence, on n'a pu rendre compte de toutes les observations, ni de tous les commentaires et exemples spécifiques, et on a souvent dû regrouper et résumer les observations personnelles sous un certain nombre de thèmes ou de sujets quand cela était possible.

2 TENDANCES ET ENJEUX CLÉS

Le présent chapitre résume les principales tendances et les principaux enjeux et défis en matière d'immigration soulevés par les participants aux tables rondes et met l'accent sur les éléments communs à toutes les localités. Le lecteur doit savoir que le présent rapport reflète les commentaires et les points de vue des participants aux tables rondes, lesquels ne reflètent peut-être pas exactement les politiques, programmes et activités des intervenants.

2.1 Généralités

En rétrospective, il est difficile de déterminer si les cinq collectivités où ont eu lieu les tables rondes ont davantage de points communs que de différences en ce qui concerne les tendances, les faits et les enjeux en matière d'immigration auxquels elles font face. On sait toutefois que les caractéristiques sociales et économiques uniques de ces collectivités, ainsi que le nombre d'immigrants qu'elles attirent et les caractéristiques de ces derniers, influencent de façon fondamentale la nature et le degré de priorité des enjeux en matière d'immigration. Les recherches contextuelles menées par le CSPC ont fait ressortir des écarts marqués entre les collectivités en ce qui concerne la rétention des immigrants, puisque certaines collectivités perdent des immigrants, tandis que d'autres en reçoivent davantage à la suite de migrations secondaires. Une autre différence importante concerne les débouchés sur le marché du travail offerts aux nouveaux immigrants par rapport à ceux offerts aux personnes nées au Canada : dans certaines collectivités, les immigrants ont accès à de bien meilleurs débouchés que dans d'autres collectivités. Les conclusions des discussions entre les participants des tables rondes semblent appuyer le fait que les initiatives « partant de la base » à l'échelle locale sont les plus appropriées pour surmonter les défis que doit surmonter une localité particulière, et qu'il serait bien de tenir compte de ce fait lorsqu'on développe des mesures appropriées.

Soulignons aussi que les nouveaux partenariats entre des organismes communautaires, les secteurs patronal et syndical, les établissements d'enseignement et les administrations font ressortir le rôle que peuvent jouer de solides réseaux diversifiés pour sensibiliser les intervenants aux enjeux, pour améliorer l'accès à l'information et aux ressources des programmes, et pour favoriser l'utilisation de cette information et de ces ressources. Comme l'a fait ressortir le Projet de recherche sur les politiques, la création de liens efficaces constitue un enjeu important pour les nouveaux arrivants ainsi que pour les collectivités d'accueil : « Quant aux collectivités et employeurs canadiens, ils éprouvent souvent des difficultés à rejoindre ces nouveaux immigrants afin de les aider à mettre en valeur leur potentiel. Il est difficile tant pour les nouveaux venus que pour les membres de la société hôte de nouer des relations efficaces.» [traduction] (Projet de recherche sur les politiques, 2003)

Soulignons enfin que les intervenants locaux comprennent bien que l'intégration des immigrants suppose de leur donner accès à des possibilités d'emploi. Le fait de répondre aux besoins des familles immigrantes, en matière d'hébergement, d'éducation, de soins de santé, de garde d'enfants et de gestion financière, entre autres, fait partie intégrante d'une

intégration *communautaire* réussie. Les exemples donnés par chaque partenaire à propos des façons d'aborder et d'aider les familles immigrantes peuvent être partagés et reproduits par les réseaux sociaux locaux. Pendant les consultations, on a étudié plusieurs exemples de ce type touchant les secteurs patronal et syndical ou des groupes communautaires, et tous ces exemples faisaient ressortir l'importance d'inclure l'intégration sociale et économique des immigrants et de leur famille à une approche communautaire globale.

2.2 Attirer et retenir les immigrants : obstacles et difficultés

Les participants aux cinq tables rondes n'ont pas tardé à pointer les difficultés et les obstacles qui nuisent à leur capacité d'attirer et de retenir des immigrants dans leur collectivité. Voici un résumé des difficultés et obstacles mentionnés qui existent dans les cinq collectivités représentées aux tables rondes.

Renversement des tendances démographiques et relatives au marché du travail

Les participants aux cinq tables rondes s'entendaient de façon générale pour dire que le vieillissement de la population, le ralentissement de la croissance de la population et l'explosion du nombre de retraités qui en résulte font de l'immigration une solution pratique pour aider à répondre aux besoins futurs et actuels du marché du travail.

Attentes réalistes

Les participants aux cinq tables rondes ont fait remarquer que l'on ne dit pas « toute la vérité » aux immigrants avant leur arrivée au Canada. Ils ont donc conclu qu'il était essentiel de leur dire clairement à quoi s'attendre et de ne pas leur cacher le fait qu'ils feront face à des difficultés particulières quand ils arriveront dans notre pays.

Travailleurs temporaires

La question des travailleurs temporaires a soulevé la controverse dans un certain nombre de tables rondes. En effet, les représentants des syndicats s'opposent généralement au programme des travailleurs temporaires puisqu'ils y voient une façon de contourner l'embauche de travailleurs syndiqués et qu'ils dénoncent les mauvaises conditions offertes aux travailleurs temporaires. Pour leur part, les employeurs et les représentants du patronat sont habituellement favorables au programme (même si certains d'entre eux en soulignent l'inefficacité).

Accès aux programmes, aux ressources et aux renseignements

On l'a souvent signalé : les lignes téléphoniques de CIC, des ambassades et des hauts-commissariats canadiens ne fonctionnent pas très bien. Il semble que même les personnes nées au Canada ont de la difficulté à comprendre le système téléphonique et à finir par parler à quelqu'un. Dans la même veine, plusieurs participants ont souligné la question de la longue durée du processus d'immigration.

On a aussi souligné que les nouveaux arrivants ne sont pas habituellement au courant des programmes et des services qui leur sont offerts. CIC, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et le PCP doivent être plus visibles et cibler leurs interventions afin de mieux servir la population immigrante. Plusieurs participants ont dit que les immigrants n'avaient pas accès à suffisamment d'information sur le marché du travail avant d'arriver au Canada, et qu'une fois arrivés au pays, ils ne recevaient pas suffisamment de soutien pour intégrer le marché du travail, ce qui constitue des problèmes importants.

Mettre l'accent sur les immigrants ayant reçu une formation non universitaire

Presque tous les participants aux tables rondes s'entendaient pour dire que l'on accorde trop d'importance aux immigrants ayant une formation universitaire par rapport à ceux ayant une formation non universitaire. Cette situation constitue particulièrement un problème dans les régions où l'on connaît des pénuries de gens de métier qualifiés.

2.3 L'intégration des immigrants : obstacles et difficultés

On a beaucoup discuté des difficultés auxquelles font face les immigrants qui tentent de s'intégrer au sein de leurs collectivités d'accueil. La question de l'intégration a aussi suscité de fructueux échanges de renseignements sur le rôle des divers intervenants pour faciliter l'intégration générale des immigrants et de leur famille.

Manque de débouchés ou pénurie de main-d'œuvre

Certains représentants du patronat et dirigeants syndicaux ne s'entendaient pas à propos de l'existence d'une pénurie de main-d'œuvre; plusieurs employeurs qui participaient à différentes tables rondes se sont dits préoccupés par les pénuries imminentes de main-d'œuvre et de compétences, et ont affirmé qu'ils voyaient l'immigration comme une solution à ces problèmes. Des représentants patronaux des cinq tables rondes se sont plaints, à différents degrés, de leur capacité limitée à satisfaire leurs besoins en matière de compétences à court et à moyen terme.

Absence de normes nationales et obstacles à la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre

Plusieurs participants aux tables rondes ont affirmé que l'absence de normes nationales en matière de certification et d'accréditation, et la présence d'obstacles à la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre, constituaient des enjeux importants qui nuisent à la capacité du pays d'intégrer les travailleurs formés à l'étranger.

Un autre enjeu dont ont parlé les dirigeants syndicaux et patronaux concerne le fait que la main-d'œuvre est très mobile, mais qu'il existe des obstacles inutiles à sa mobilité interprovinciale, particulièrement dans le secteur de la construction. Ils ont fait remarquer que les travailleurs profitaient d'une plus grande mobilité entre les pays d'Europe qu'entre les provinces canadiennes. En ce qui concerne le contexte canadien, ils ont souligné que le Programme du Sceau Rouge n'était pas une panacée puisqu'il s'appuie sur un processus de reconnaissance des titres de compétences accordant trop d'importance « aux papiers ».

Points de vue des collectivités et du milieu de travail sur l'immigration

Quelques répondants ont souligné que le grand public avait parfois des attitudes négatives à propos des immigrants, plus particulièrement des réfugiés. Dans certaines collectivités, on croit encore que les immigrants ont peu de compétences, qu'ils volent les emplois des Canadiens, et qu'ils représentent un fardeau pour les programmes de sécurité sociale.

Formation linguistique insuffisante

La question de la pertinence de la formation linguistique offerte aux nouveaux Canadiens a entraîné de nombreux échanges. On a surtout mentionné qu'il existait un certain écart entre la formation linguistique habituellement offerte aux immigrants (habituellement jusqu'au niveau 3) et les besoins sur le marché du travail (niveau 6 ou 7). De plus, il semble que certains immigrants soient tout simplement incapables d'avoir accès à la formation linguistique. En plus des cours de langue, il devrait y avoir des cours de sensibilisation aux différentes cultures, un domaine actuellement sous-financé.

Des représentants d'organismes francophones de services aux immigrants ont fait remarquer qu'une importante proportion des immigrants ont le français comme langue maternelle, mais connaissent peu les services qui leur sont offerts en français, voire ne les connaissent pas du tout. De plus, les enfants nés au Canada d'immigrants francophones n'ont pas automatiquement accès à l'enseignement en français, ce qui peut constituer un véritable obstacle ou choc pour ceux qui ont grandi en parlant français à la maison.

Certaines discussions ont porté sur le manque d'accès aux cours de langue de niveau avancé (CLNA), conçus pour aller plus loin qu'une simple alphabétisation et qui offrent, par exemple, une formation linguistique adaptée au marché du travail.

La multiplicité des intervenants nuit à la coordination

Un autre obstacle clé souvent mentionné par des intervenants est le fait que le « dossier » de l'immigration n'appartient pas à un seul ministère à l'échelle fédérale ou provinciale, ce qui fait du grand nombre de personnes intervenant dans le processus un élément du problème.

Financement insuffisant des organismes de services aux immigrants

Les participants s'entendaient aussi à propos d'une autre question importante : le manque de financement auquel font face les programmes provinciaux et les organismes locaux de services aux immigrants. On a fait remarquer que la situation financière des organismes de services aux immigrants s'était détériorée dernièrement à mesure que les gouvernements provinciaux et fédéral leur avaient délégué des responsabilités sans augmenter leur financement en conséquence.

De surcroît, un nombre de plus en plus grand d'immigrants ont recours à ces services, en partie en raison de ce qu'on appelle la migration secondaire[2] (des grandes régions métropolitaines vers les villes de taille moyenne). Bon nombre de participants aux tables rondes ont souligné que la formule de financement actuelle, qui est fondée sur les intentions d'établissement, peut avoir des répercussions négatives pour les villes qui reçoivent, au bout du compte, cette migration secondaire, et que les organismes de services aux immigrants n'ont habituellement pas accès à un financement durable à long terme, ce qui limite leur capacité à soutenir l'intégration des immigrants sur le marché du travail. Un grand nombre de programmes efficaces sont des projets pilotes, ce qui fait que l'on peut douter de leur viabilité.

Capacités insuffisantes des PME à intégrer les immigrants

Les participants de plusieurs tables rondes ont souligné que les programmes d'immigration actuels ne répondent pas aux besoins des petites et moyennes entreprises (PME). Ils ont fait remarquer que, comme les PME ne disposent pas d'un service de ressources humaines ou d'employés responsables de cette question, elles ne peuvent profiter autant des programmes existants, puisque ceux-ci exigent une importante reddition de comptes et supposent de lourdes formalités administratives.

[2] Dans le contexte actuel, on parle de migration secondaire pour désigner les immigrants qui quittent leur première destination d'établissement pour se rendre dans d'autres villes canadiennes.

3. ENJEUX RÉGIONAUX ET COMMUNAUTAIRES PARTICULIERS

Le présent chapitre dresse un sommaire des difficultés et des enjeux en matière d'immigration qu'ont dû relever les collectivités ou les régions où ont eu lieu les tables rondes. Soulignons que les nombreux défis et enjeux clés mentionnés pendant chaque séance en table ronde ont été présentés dans le chapitre 2 et ne seront pas repris dans le présent chapitre puisqu'ils ont été mentionnés par des répondants de plusieurs tables rondes. Soulignons aussi de nouveau que le présent chapitre fournit les points de vue et opinions des participants et qu'aucune vérification de leur exactitude ou validité n'a été effectuée.

3.1 Fredericton

Les participants de la table ronde de Fredericton étaient issus de toutes les régions de la province, ce qui leur permettait de fournir un point de vue sur l'immigration à l'échelle de la province. Les faits et chiffres sur l'immigration présentés pendant la première partie de la table ronde ont fait ressortir les réalités suivantes : (l) la province connaît un déclin net de la population; (2) la province attire relativement peu d'immigrants; (3) elle connaît un problème de rétention des immigrants. On s'est appuyé sur ces fondements pour discuter des difficultés et des enjeux.

Au moins un participant a souligné que les tendances démographiques dans la province et, de façon plus générale, dans les provinces de l'Atlantique, constituaient la principale préoccupation. On se préoccupe, entre autres, du fait que la région de l'Atlantique constitue la région la plus homogène et blanche d'Amérique du Nord, ce qui fait que le grand public connaît peu les enjeux en matière d'immigration. En ce qui concerne une politique fédérale d'immigration, les participants ont fait remarquer qu'il n'existait pas de solution universelle aux problèmes d'immigration, et qu'il faut grandement tenir compte du contexte local.

Points de vue communautaires

Une répondante a mentionné l'existence d'une impression qui fait obstacle au sein de la collectivité, soit que tous les réfugiés disposent de peu de compétences. Elle a demandé à ce que l'on réfute ce mythe et que l'on regarde de plus près les compétences et l'expérience des réfugiés.

Accès à des ressources financières

Un représentant patronal a souligné que, pour attirer des immigrants grâce à la création d'emplois, il fallait avoir accès à du capital. L'un des principaux problèmes à ce sujet consiste dans la fuite continue de capitaux à l'extérieur de la province par l'entremise, entre autres, des investissements dans des REER à l'extérieur de la région. On a proposé que le gouvernement fédéral investisse l'argent destiné aux pensions dans la province, même s'il devait perdre quelques points de pourcentage, pour augmenter l'activité

d'investissement et, par conséquent, créer des débouchés pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs formés à l'étranger.

On a aussi souligné que, même si la province dispose d'importantes ressources, les programmes gouvernementaux provinciaux qui s'adressent aux immigrants, ainsi que les organismes de services aux immigrants, ont de la difficulté à trouver un financement suffisant en raison de la composition géographique et linguistique de la province. Habituellement, les nouveaux arrivants s'établissent dans les trois plus grandes villes de la province, ce qui crée un besoin pour trois organismes distincts de services aux immigrants. Selon un répondant, cette situation fait en sorte que les responsables n'ont accès qu'à du financement de projets et ont donc de grandes difficultés à garder des employés qualifiés et chevronnés. On a aussi souligné que bon nombre de ces employés travaillaient bénévolement une fois que leur travail rémunéré normal prenait fin pour continuer d'offrir à leurs clients des services de soutien et des services liés à l'emploi. En conséquence, les organismes font face à de l'incertitude, et leurs employés, à un stress de plus en plus grand.

De plus, la nature bilingue de la province fait en sorte qu'il faut offrir des services en français ou en anglais, ce qui constitue une autre difficulté. Comme un nombre relativement peu élevé d'immigrants choisissent la province, et compte tenu de la formule de financement qu'applique actuellement le gouvernement fédéral, plusieurs organismes doivent se partager un montant de financement relativement peu élevé, au point qu'ils en deviennent presque inefficaces. Dans le même ordre d'idées, un répondant a aussi fait remarquer que des infirmières formées à l'étranger se voyaient refuser la participation aux programmes de reconnaissance des titres de compétences étrangers dans la province en raison d'un financement réduit.

Diplômés en médecine de l'étranger

Un participant de Fredericton a qualifié de « pathétique » la situation des diplômés en médecine de l'étranger. On a mentionné le cas d'un immigrant qui avait été embauché à l'échelle locale et dont la femme, médecin, avait reçu sa formation à l'étranger. Comme elle pouvait pratiquer en Nouvelle-Écosse, mais pas au Nouveau-Brunswick, le couple d'immigrants a fini par déménager à l'extérieur de la province afin qu'elle puisse travailler dans son domaine.

Formation linguistique et enjeux connexes

Dans la même veine, on a fait remarquer que la province du Nouveau-Brunswick était désavantagée sur le plan de la formation linguistique puisque l'argent destiné à cette formation est affecté de façon plus ou moins égale à plusieurs centres relativement petits de la province. La présence de deux langues officielles dans lesquelles on doit offrir de la formation vient compliquer la situation.

Cela dit, le principal enjeu mentionné par un participant consiste dans le manque de formation linguistique offerte dans la province. Compte tenu de ses ressources financières limitées et de ses règles rigides, la province peut offrir des cours de langue jusqu'au

niveau 3 seulement, un niveau bien inférieur à celui requis pour occuper un emploi. On peut donc difficilement s'attendre à ce qu'un nouvel arrivant puisse trouver et conserver un emploi s'il ne parle pas bien la langue du milieu. Selon ce participant, un grand nombre de conférences, de rencontres et de tables rondes ont été organisées pour discuter des enjeux en matière d'immigration, et la question de la formation linguistique se retrouve constamment en tête de liste. Il semble que des sondages aient été effectués auprès des employeurs faisant ressortir le manque de compétences linguistiques, dans l'une ou l'autre des langues officielles, comme un obstacle à une transition en douceur vers le marché du travail.

Combler les pénuries de main-d'œuvre qualifiée

Un représentant d'une association de gens d'affaires a mentionné que l'économie du Nouveau-Brunswick s'appuyait sur les ressources naturelles, et que l'âge moyen des travailleurs dans le secteur des mines se situait vers la fin de la quarantaine. On peut donc s'attendre à de grandes vagues de retraites dans un proche avenir. Selon cette association de gens d'affaires, la disponibilité de travailleurs qualifiés constitue un enjeu de plus en plus important et, dans le cadre d'un sondage récent auprès de ses membres, 42 % d'entre eux ont affirmé qu'ils embaucheraient des travailleurs formés à l'étranger. Ce participant a aussi dit qu'il était difficile de retenir les immigrants et a cité une étude qui révèle que 70 % des immigrants quittent Saint John dans les cinq ans qui suivent leur établissement dans la province. On suppose que le Nouveau-Brunswick n'est pas perçu comme une destination de choix pour les immigrants. On souligne aussi l'importance de réduire les obstacles en matière de réglementation.

Une porte-parole syndicale a parlé de l'intérêt qu'ont depuis longtemps les syndicats canadiens pour l'immigration. Elle a expliqué que la diminution du taux de natalité, le déclin de la population et l'exode à l'extérieur de la province font en sorte que l'immigration présente un intérêt stratégique pour la province. Dans ce contexte, la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Nouveau-Brunswick a décidé d'adopter une vision de l'immigration qui met l'accent sur les droits humains, comme le prouve sa participation, en tant que groupe, au Programme de parrainage des réfugiés. Elle a souligné que la reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger et de la formation à l'étranger est essentielle à l'intégration des immigrants, et que l'obtention d'un bon emploi ne constitue qu'une partie d'un processus fructueux d'immigration. Elle a demandé que des mesures soient prises pour réduire la discrimination et le racisme.

Répondre aux besoins des immigrants francophones

Un représentant de la Société des Acadiens et Acadiennes du Nouveau-Brunswick a souligné que son organisme se préoccupait activement des questions d'immigration depuis trois ans. L'organisme fait partie de la *Table de concertation provinciale sur l'immigration francophone* qui vise à attirer les immigrants qui aimeraient s'intégrer à la communauté acadienne francophone. Le représentant a fait remarquer qu'une solide infrastructure d'établissement était essentielle à la réalisation de cet objectif, et qu'il manquait actuellement des pièces à cette infrastructure. On doit aussi convaincre les immigrants qui ont un haut niveau d'instruction, comme un doctorat, de venir vivre et

travailler dans des régions rurales acadiennes de la province où leurs compétences sont requises.

Répondre aux besoins des employeurs

Un employeur a affirmé que la majorité des ressources de la province étaient consacrées aux immigrants ou aux organismes de services, mais que les employeurs recevaient peu d'aide pour intégrer les nouveaux arrivants au marché du travail. Par l'entremise d'un groupe de travail fédéral-provincial existant, des intervenants, dont des employeurs, des organismes d'établissement et le gouvernement provincial, ont commencé à cibler des façons de soutenir les employeurs, et élaborent actuellement un plan d'action interministériel et pangouvernemental. Il prétend que les employeurs souhaitent avoir accès à une source d'information unique et fiable, et non passer d'un ministère à un autre et tenter de comprendre qui s'occupe de quelle partie du processus. Selon lui, si les employeurs étaient mieux préparés, l'embauche de nouveaux arrivants augmenterait probablement et, en offrant de meilleurs débouchés, la province serait en mesure de retenir un plus grand nombre d'immigrants.

Le manque perçu d'efficacité du PCP de la province constitue un autre enjeu lié en partie aux difficultés auxquelles font face les employeurs. Un participant a souligné, plus particulièrement, le fait que le programme ne possédait aucun élément obligatoire, contrairement au PCP du Manitoba, qui exige que les gens d'affaires immigrants demeurent dans la province pendant une période déterminée, à défaut de quoi ils doivent payer une amende. On a proposé de modifier le PCP du Nouveau-Brunswick afin de le rendre plus efficace et plus contraignant.

Attirer les étudiants étrangers

Un représentant d'un collège communautaire situé au Nouveau-Brunswick a discuté des relations entre son organisme et les étudiants étrangers et a souligné que l'un des grands défis à relever consistait à offrir une infrastructure de soutien à ces personnes. Ce collège n'atteint pas la masse critique qui lui permettrait d'embaucher, par exemple, un conseiller qui pourrait répondre à leurs besoins. Il doit donc avoir recours à son personnel existant, avec les risques de surmenage que cela suppose. Un autre participant a affirmé que l'on devrait offrir aux étudiants étrangers la possibilité de travailler dans la région puisqu'ils représentent un atout important pour leur collectivité d'accueil.

3.2 Hamilton

La table ronde de Hamilton regroupait toute une gamme d'intervenants, y compris de nombreux représentants du secteur syndical. La recherche du CSPC présentée au début de la séance a fourni des données sur les enjeux centraux suivants : (1) les tendances démographiques signalent une diminution de la main-d'œuvre dans un proche avenir; (2) les immigrants récents font face à des difficultés d'intégration au marché du travail; (3) la région connaît un taux relativement élevé de rétention des immigrants.

En réaction à ces données du CSPC, un intervenant a souligné l'importance de la migration secondaire d'immigrants pour une petite ville comme Hamilton, et ses

répercussions positives sur la rétention des immigrants. On a fait remarquer que Hamilton recevait probablement la migration secondaire de Toronto puisque les immigrants ont l'impression que le coût de la vie est moins élevé à Hamilton et qu'il y existe des débouchés. Il a souligné que l'on devrait utiliser ces impressions à l'avantage de la ville dans l'élaboration de sa stratégie de recrutement des immigrants.

Accès aux ressources financières

Quelques participants ont fait remarquer que, comme Hamilton accueille une part appréciable de migration secondaire, les grandes villes comme Toronto qui reçoivent une part importante du financement, mais qui finissent par perdre certains immigrants qui déménagent dans de plus petites villes, reçoivent plus que leur juste part de financement pour les services aux immigrants. En conséquence, les fonds d'aide à l'établissement devraient être distribués différemment. De plus, les petits centres, qui reçoivent une plus petite fraction de l'assiette fiscale, ont de la difficulté à faire face à l'arrivée des immigrants. Les organismes de prestation de services font face à des exigences croissantes en matière de reddition de comptes, mais il est difficile de les tenir responsables des résultats puisqu'ils font face, eux aussi, à une grande réduction des ressources.

Un autre participant a souligné que la migration secondaire était peut-être plus importante que ce que laissent croire les données du recensement. Selon lui, certains immigrants s'établissent à Hamilton et quittent ensuite la ville pour une deuxième ou troisième migration au pays. La ville peut donc jouer un rôle légitime comme pont vers d'autres centres, mais elle aurait besoin de plus de fonds pour jouer ce rôle de façon viable.

Soutien en milieu de travail

Un intervenant a mentionné le manque de soutien en milieu de travail. Il a expliqué que la façon de fonctionner au Canada faisait en sorte que les personnes « couraient d'un endroit à un autre » et n'avaient donc pas le temps d'aider les nouveaux arrivants dans leur milieu de travail, ni de leur souhaiter la bienvenue. On a proposé, comme solution, que les travailleurs nés au Canada améliorent un élément de leurs compétences linguistiques, soit leurs aptitudes à écouter.

Manque de formation linguistique

Un autre participant a fait remarquer que, même si l'on parle d'innovation en matière de programme, la situation des immigrants et de leurs enfants se détériore dans la réalité. Par exemple, les enfants d'immigrants nés au Canada n'ont pas accès à des services spécialisés comme la formation linguistique et l'alphabétisation, même si une bonne partie d'entre eux connaissent peu l'anglais ou le français parce qu'ils ne sont pas exposés à ces langues avant d'aller officiellement à l'école. Un autre participant a souligné le manque de services en français, entre autres pendant les cérémonies de citoyenneté.

Un intervenant d'un organisme de services de longue date a mentionné qu'il ne semblait pas y avoir beaucoup de différences entre les programmes du passé (il y a 17 ans) et les programmes actuels. Les aspects linguistiques constituent des problèmes clés, et les

enseignants ne reçoivent pas un soutien adéquat, ni une rémunération suffisante. Il est de plus en plus difficile de trouver des ressources pécuniaires.

Lacunes dans la prestation des services

Un participant a fait remarquer que, bien que toute une gamme de services soit offerte dans la région de Hamilton pour répondre aux besoins des immigrants, on doit harmoniser les services d'enseignement, y compris les services d'évaluation. Il a parlé de l'importance d'établir des partenariats locaux et de trouver des «solutions adaptées à l'échelle locale ». À ce sujet, il croit que Hamilton présente un avantage par rapport aux grandes villes : les intervenants se connaissent les uns les autres, ce qui leur permet de laisser leur ego de côté, de s'asseoir pour collaborer, et de trouver des solutions locales.

Une question un peu différente a été soulevée, à savoir l'évaluation des compétences, de la formation et de l'expérience professionnelle des immigrants éventuels, qui est souvent inadéquate. Par exemple, une part importante des immigrants se déclarent ingénieurs mais sont, selon les normes canadiennes, des techniciens. Cela signifie qu'il faudrait évaluer en détail les compétences particulières des immigrants avant leur arrivée au Canada au lieu de se fier uniquement à leur titre professionnel.

Absence de débouchés

Un représentant, ingénieur de profession, a fait une remarque intéressante. Il a souligné que sa profession faisait face à une situation exceptionnelle de surplus de travailleurs. Il a fait remarquer qu'il faudrait de meilleures communications à propos des débouchés d'emploi (ou de l'absence de débouchés) et du processus de reconnaissance des titres de compétences, particulièrement en ce qui concerne les exigences en matière d'expérience au Canada, et ce, avant même que les personnes ne décident d'émigrer. Cela éviterait de créer de trop grandes attentes chez ces personnes et réduirait possiblement le nombre de demandes de reconnaissance des titres de compétences transmises par des ingénieurs formés à l'étranger.

Lourdeur administrative

Un représentant du comité des ressources humaines du Conseil consultatif en formation de Hamilton a mentionné que ce comité avait organisé récemment une série de séminaires auxquels ont participé de petites entreprises. L'un des problèmes le plus souvent mentionnés était l'aspect prohibitif des coûts, du temps et des efforts que les petites entreprises doivent consacrer à l'obtention de crédits d'impôt pour l'embauche d'immigrants.

Importance des gens de métier qualifiés

Un des participants s'est appuyé sur les données du CSPC pour rappeler au groupe qu'il existe, dans la région, un manque relatif d'immigrants ayant une expérience et une connaissance des métiers. À son avis, cette situation n'a rien d'étonnant puisque le système des points n'encourage pas les immigrants qui ont un certificat professionnel à venir s'installer au Canada.

La question des travailleurs sans emploi

Des représentants syndicaux ont fait remarquer qu'une bonne part de leurs membres (gens de métier qualifiés) sont sans emploi et qu'il serait donc illogique de faire venir davantage de travailleurs par l'entremise de l'immigration tant que la situation sur le marché du travail ne s'est pas améliorée pour leurs membres. Un autre participant a fait remarquer que le libre-échange et la déqualification des emplois ont entraîné des débouchés moins nombreux et moins intéressants pour les immigrants comme pour les travailleurs nés au Canada, ce qui ne fait qu'exacerber une situation déjà difficile pour les immigrants. À ce sujet, un autre participant a souligné que les immigrants ont souvent comme réflexe d'accepter un emploi simplement pour survivre et pour respecter leurs obligations financières et familiales, mais finissent par conserver ces emplois parce qu'ils n'ont pas suffisamment le temps ni l'occasion de suivre une formation, de suivre des cours de langue ou de chercher un autre emploi. Ils sont donc prisonniers d'un cercle vicieux.

3.3 Windsor

Comme à Hamilton, un grand nombre de représentants syndicaux ont pris part à la table ronde de Windsor, de même que des représentants du secteur des affaires et des organismes de services aux immigrants. Le profil de la ville sur le plan démographique et en matière d'immigration présenté par le CSPC diffère, par certains aspects, de celui des autres villes où ont eu lieu des tables rondes. Plus précisément, (1) la population est vieillissante, mais demeure relativement jeune par rapport au reste de la province; (2) les taux d'immigration ont beaucoup augmenté au cours des dernières années; (3) le taux de rétention des immigrants est plutôt élevé; (4) mais le rendement sur le marché du travail des nouveaux immigrants est faible par rapport à celui des personnes nées au Canada.

En ce qui concerne le climat économique et social général de Windsor et son ouverture à l'immigration, un participant a parlé d'une étude qui, effectuée en 1995, se penche sur les principaux problèmes auxquels font face les membres des minorités visibles. L'étude fait ressortir la pauvreté, le manque de logements et la discrimination en milieu de travail comme les enjeux dont il fallait s'occuper. Il a affirmé que ces problèmes demeuraient les plus importants aujourd'hui et que l'un des principaux obstacles auxquels font face les immigrants et les organismes de services aux immigrants était l'accès à du financement.

Impressions de la collectivité

Un représentant syndical a traité des souffrances des travailleurs peu spécialisés formés à l'étranger. Il a expliqué que le grand public avait l'impression que l'on invite ces travailleurs à venir travailler ici parce que personne d'autre ne veut exécuter ce type de travail. En conséquence, ces travailleurs sont sous-protégés et font face à de mauvaises conditions de travail, ce qui en fait une sous-classe de travailleurs. Il s'est servi de l'exemple de l'industrie du conditionnement des viandes pour illustrer une impression qui existe au sein de la collectivité à propos des travailleurs peu spécialisés formés à l'étranger : on prétend que les salaires diminuent à cause d'eux. Il a fait valoir que l'on devrait prendre davantage de mesures pour protéger les droits et les conditions de travail de ces travailleurs.

Un autre intervenant a donné des exemples d'idées fausses et de lacunes qui existentdans l'information qu'on donne aux immigrants : on ne leur dit pas que leur éducation risque de ne pas avoir la même valeur, qu'ils ont besoin d'une expérience de travail au Canada, et qu'ils risquent de faire face à de la discrimination en milieu de travail. Il a aussi parlé des nombreuses idées fausses concernant la contribution des immigrants à l'économie et à la société et a affirmé qu'un bon nombre de personnes croyaient que les immigrants volent des emplois. Comme il l'a fait remarquer, un grand nombre de travailleurs formés à l'étranger ayant un niveau de scolarité élevé finissent par travailler comme concierge ou chauffeur de taxi parce qu'ils ne veulent pas dépendre de l'aide sociale.

Manque de coordination

Le point suivant a été soulevé : même s'il existe un grand nombre de groupes communautaires et d'organismes de services qui aident actuellement les immigrants, il semble y avoir une certaine redondance des mesures, et aucune direction claire. En l'absence d'un organisme central de coordination, la collectivité risque de perdre des occasions d'obtenir une plus grande synergie. On s'est demandé de quelle façon la stratégie du gouvernement fédéral en matière d'immigration était liée aux autres enjeux et services sociaux plus généraux. On a souligné, plus particulièrement, la question de l'accès à des services de garde d'enfants par les femmes immigrantes qui tentent d'intégrer le marché du travail.

Dans la même veine, un participant s'est dit préoccupé par le fait que le gouvernement a tendance à «renvoyer la balle », particulièrement en ce qui concerne les travailleurs temporaires et permanents. Le même participant a fait remarquer que personne ne semblait assumer la responsabilité de trouver une solution aux problèmes auxquels font face les immigrants en matière d'intégration sur le marché du travail, et que personne ne semblait avoir d'argent à consacrer à ce problème.

On s'est aussi dit préoccupé par les lacunes potentielles du système de points pour la sélection des immigrants, qui semble ne pas accorder autant d'importance aux compétences en mathématiques et en science qu'aux compétences linguistiques. Un participant a donné comme exemple la situation de plusieurs anciens immigrants qui sont aujourd'hui des leaders de l'industrie, mais qui n'auraient pas été acceptés en vertu du système de points actuel parce qu'ils ne maîtrisaient pas suffisamment bien l'anglais au moment de leur arrivée au pays. À son avis, le système actuel risque d'entraîner des pertes énormes de compétences et de richesses pour le Canada.

Financement insuffisant

Un participant a souligné la difficulté d'obtenir du financement pour la formation linguistique. Il a décrit une situation où des employeurs avaient fait venir des travailleurs temporaires de l'étranger avant de se tourner vers un syndicat local pour obtenir une formation linguistique. Cette situation est demeurée en suspens puisque personne ne semblait avoir les ressources financières requises pour offrir la formation.

De façon plus générale, quelques participants ont souligné la situation difficile dans laquelle se trouvent les petits organismes sans but lucratif qui s'occupent d'offrir de la formation et d'autres services aux immigrants. On espère qu'une partie de l'argent récemment promis par le fédéral pour les programmes de services aux immigrants soit versée à ces groupes. Un représentant syndical a parlé de « l'épuisement imputable aux projets pilotes » et a fait remarquer que les hauts fonctionnaires du gouvernement ont réduit le financement des programmes de services aux immigrants, y compris de certains programmes que le syndicat des Travailleurs et travailleuses canadiens(nes) de l'automobile tentait de maintenir en vie au fil du temps.

Points de vue différents sur les besoins du marché du travail

On peut honnêtement dire que les représentants syndicaux et patronaux étaient en partie en désaccord concernant l'existence et l'importance d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans la région de Windsor. Les employeurs ont discuté de pénurie de main-d'œuvre dans certaines industries et professions, mais les syndicats ont fait remarquer qu'il existait des bassins appréciables de travailleurs sans emploi dans certaines professions. Un participant a décrit la situation comme une coupure entre les secteurs patronal et syndical.

À ce sujet, un représentant syndical s'est dit préoccupé par la situation actuelle des métiers du bâtiment et a affirmé qu'il existait un malentendu à propos de l'ampleur de la pénurie de main-d'œuvre dans ces métiers. Selon lui, il existe actuellement un taux de chômage de 30 à 40 % chez les professionnels du bâtiment; on devrait penser à ces travailleurs avant de voir l'immigration comme une solution aux pénuries de main-d'œuvre. Un autre aspect du problème consiste dans l'émission de permis de travail temporaire à des travailleurs formés à l'étranger. Il a fait remarquer que la reconnaissance des titres de compétences étrangers constituait un enjeu important auquel on s'attaque actuellement, mais qu'il faudra y consacrer de plus grands efforts.

Un autre membre d'un syndicat local a souligné, avec un certain optimisme, que, malgré leurs différences, les syndicats locaux collaboraient maintenant beaucoup plus étroitement avec la Chambre de commerce de Windsor puisque bon nombre des problèmes en milieu de travail et sur le marché du travail sont les mêmes. Un représentant patronal a exprimé le même sentiment. Il a fait remarquer que les syndicats trouvaient aussi de meilleures façons de collaborer avec le gouvernement, mais qu'ils auraient besoin de davantage de ressources compte tenu de l'augmentation des besoins liés à l'immigration.

Un employeur dont l'industrie emploie 130 000 travailleurs de l'automobile s'est dit préoccupé par les travailleurs formés à l'étranger. Sa plus grande préoccupation concerne la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui pourrait survenir d'ici cinq à dix ans. Selon lui, même si certains travailleurs qualifiés n'ont pas d'emploi aujourd'hui, on doit envisager la situation à long terme et tenter d'évaluer les besoins futurs du marché du travail.

Travailleurs temporaires

Des représentants syndicaux se sont dits préoccupés par les tendances qui touchent les travailleurs temporaires étrangers. La région a connu une grande augmentation du nombre de travailleurs temporaires au cours des dernières années, particulièrement dans les secteurs de l'agriculture et de la construction. Malheureusement, ces travailleurs se retrouvent dans une situation précaire, ont peu de protection, et n'ont aucune garantie concernant la disponibilité d'un emploi dans un proche avenir.

Un autre représentant syndical de la même région a fait remarquer que l'un des inconvénients du programme était le fait que les entreprises qui en profitent ont le droit de faire venir des travailleurs qui occupent des professions pour lesquelles il n'y a, à son avis, aucune pénurie. Il a aussi expliqué que le gouvernement déterminait les professions admissibles au programme, mais que, souvent, il utilisait peu de données pour le faire, voire aucune.

Immigrants francophones

Selon le représentant d'un organisme de services, bon nombre d'immigrants francophones font face à des obstacles multiples : l'incapacité de communiquer en anglais, qui est la principale langue parlée dans la région de Windsor; la non-reconnaissance de leur niveau d'instruction et de leurs compétences professionnelles; et plus de difficultés liées à la culture du monde du travail et à la vie dans la région de Windsor. Il a fait valoir que les systèmes sociaux locaux qui visent à aider les personnes sans emploi s'adressent aux anglophones, ce qui fait que l'on renvoie automatiquement les clients francophones aux services en anglais, qu'ils ne comprennent pas toujours. Les immigrants francophones ne connaissent pas les services auxquels ils ont accès à cause d'un manque de fonds réservés à la promotion.

Reconnaissance des titres de compétences étrangers

Un intervenant a fait remarquer que le processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers pouvait être complexe dans certains secteurs techniques de pointe, mais a fait remarquer que, pour bon nombre de ces professions, on n'arrive même pas à s'entendre sur une norme canadienne qui permettrait aux citoyens actuels de voir leurs compétences reconnues d'une province à une autre. À son avis, cette situation fait en sorte qu'une bonne partie du « problème » est imputable aux professions elles-mêmes, et qu'il s'agit de décisions intéressées. Si une norme est établie pour une profession donnée, on peut évaluer les compétences, comme c'est le cas pour les entrepreneurs de transport routier professionnels, ainsi que pour les étudiants qui tentent d'obtenir un diplôme dans les divers établissements d'enseignement provinciaux, pour n'importe quel métier ou profession.

3.4 Saskatoon

La table ronde organisée à Saskatoon ayant attiré des participants de partout dans la province, on peut dire que l'événement avait une envergure provinciale. Le profil démographique et en matière d'immigration de la province, dressé par le CSPC, faisait

ressortir les tendances et les faits suivants : (1) les immigrants représentent un pourcentage relativement faible de la population, pourcentage qui ne cesse de diminuer; (2) le taux de rétention des immigrants qui décident de venir en Saskatchewan et de s'y établir demeure peu élevé par rapport à bien d'autres provinces; et (3) la province a attiré moins de *travailleurs qualifiés* et davantage de *réfugiés* que les autres régions du Canada.

Un participant a confirmé ces faits et chiffres et a plus tard souligné que, même si les immigrants ont souvent atteint un niveau élevé de scolarité dans leur pays d'origine, ils ont de la difficulté, au Canada, avec la langue, l'expérience au pays et la reconnaissance des titres de compétences. Un autre participant a fait remarquer que, jusqu'à présent, la Saskatchewan a eu de la difficulté à attirer des immigrants. Il a aussi précisé que le système de points utilisé pour la sélection exerce une discrimination qui fait que les immigrants à l'aise et instruits ont tendance à s'établir à Montréal, à Toronto ou à Vancouver. Il a reconnu que des travailleurs peu spécialisés formés à l'étranger pourraient donner un coup de pouce aux régions rurales du Canada.

Points de vue différents sur l'efficacité des programmes

Les points de vue concernant l'efficacité des programmes et services actuels en matière d'immigration étaient variés. Un représentant du milieu universitaire a émis un commentaire positif à ce sujet et a souligné que le personnel du bureau de CIC à Saskatoon offrait un excellent service à l'Université depuis de nombreuses années. Il serait très inquiet si le bureau de CIC à Saskatoon n'était plus en mesure d'offrir le niveau de services actuel. Il a aussi exprimé un certain mécontentement concernant le numéro sans frais de CIC utilisé pour obtenir de l'information et de l'aide, qu'il a qualifié d'inefficace. À son avis, le site Web de CIC pourrait être une ressource utile pour les employeurs, mais pas dans sa forme actuelle. D'autres participants de la table ronde ont souligné qu'il fallait beaucoup de temps pour réussir à parler à quelqu'un par l'entremise de la ligne sans frais, et qu'il est parfois même impossible d'obtenir l'information en temps requis. De plus, l'information fournie se révèle parfois inexacte ou contradictoire.

Une autre participante s'est dite préoccupée par le temps requis pour obtenir le statut de résident permanent. Elle a souligné que la création du Saskatchewan Immigrant Nominee Program (le PCP de la province) avait entraîné des changements positifs, mais que le délai de traitement des demandes demeurait long. Selon elle, il a fallu plus de trois ans pour régler certains cas, tandis que la moyenne est de deux ans environ. Un participant a confirmé ces dires et affirmé que le processus du PCP[3], était trop long, même s'il s'améliorait.

À propos du travail effectué par les ambassades canadiennes et par les hauts-commissariats en particulier, un participant a mentionné qu'à son avis, une partie des employés étaient en mesure d'offrir une aide utile aux employeurs et aux immigrants éventuels, mais que les employés du service de visas étaient souvent peu attentifs. Ce

[3] Le Programme des candidats des provinces découle d'un accord entre la plupart des provinces et le gouvernement du Canada qui permet aux provinces de jouer un rôle plus direct dans la sélection des immigrants. Le programme a tendance à favoriser les entrepreneurs et les immigrants hautement qualifiés.

participant a rappelé aux autres que le processus d'immigration commençait avant que la personne ne quitte son pays d'origine.

Manque de débouchés

Les participants s'entendaient pour dire que l'on devrait faire davantage d'efforts pour attirer des immigrants pour répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail de la province. Cela dit, un représentant syndical, bien que généralement favorable à l'idée d'attirer des immigrants dans la province, a déclaré qu'il faudrait d'abord s'assurer que toutes les possibilités d'emploi ont été offertes aux travailleurs qualifiés admissibles nés au Canada. Selon lui, les gens de métier font actuellement face à un taux élevé de chômage en Saskatchewan, ce qui signifie que la province devrait fortement envisager la mobilité des travailleurs entre les provinces pour régler une partie du problème.

Un autre intervenant a exprimé un point de vue critique concernant le rôle de la province en matière d'immigration et a souligné que les responsables provinciaux de l'immigration ne prenaient aucune mesure particulière pour attirer ou retenir des immigrants professionnels. À son avis, la plupart des immigrants susceptibles de déménager en Saskatchewan le font parce qu'ils ont de la famille ou des amis qui vivent déjà dans la province ou parce qu'ils souhaitent fréquenter un collège en particulier. Il s'est plaint du fait que, le plus souvent, ces immigrants déménagent après quelques mois ou quelques années dans la province parce qu'ils n'ont pas de perspective de carrière, qu'ils craignent d'être dépassés, qu'ils stagnent sur le plan mental et professionnel, ou qu'ils souffrent d'une dépression ou d'une détérioration générale de leur santé. Il a aussi fait remarquer que les immigrants qui travaillent dans le secteur des métiers de l'agriculture semblaient mieux s'adapter dans la province de la Saskatchewan et que, en conséquence, les politiques futures en matière d'immigration de la province devraient peut-être mettre l'accent sur ces industries ou professions.

En ce qui concerne l'industrie pétrolière et gazière provinciale, un représentant syndical a fait remarquer que les employés canadiens licenciés ont de la difficulté à obtenir du financement pour se recycler et que la tendance consiste à attirer des travailleurs formés à l'étranger (dans un cas, des Vénézuéliens) pour combler les nouveaux postes, aux dépens de travailleurs qualifiés canadiens sans emploi qui vivent dans la province.

Un employeur a fait valoir un point de vue différent et a affirmé que, dans cette industrie, les employeurs faisaient face à une grave pénurie de main-d'œuvre et qu'ils devaient recruter dans des pays comme l'Afrique du Sud. À ce sujet, il a fait remarquer que le PCP permettait d'améliorer la situation, mais que certains problèmes d'efficacité demeurent. Il recommande que le gouvernement cesse d'investir dans la bureaucratie et qu'il investisse plutôt à l'échelle locale et régionale. Il a aussi proposé que les programmes et services d'immigration tentent de répondre de façon plus proactive aux besoins des employeurs.

À propos des difficultés auxquelles l'industrie du camionnage fait face, un participant a souligné que les changements des conditions du marché à l'échelle mondiale, particulièrement les exigences de livraison « juste à temps», ont des conséquences dramatiques sur l'industrie du camionnage. Par exemple, la demande de services de

camionnage a augmenté rapidement. De plus, l'augmentation du commerce avec la Chine a entraîné une saturation du nombre de conteneurs à Vancouver, et la tragédie du 11 septembre 2001 a entraîné le respect de règles plus sévères. L'industrie a bien connu quelques réussites, mais les codes actuels de la CNP exercent une pression sur l'industrie puisque les conducteurs de camion ne sont pas classés comme de la main-d'œuvre qualifiée et que les immigrants qui ont de l'expérience en camionnage ne reçoivent pas de traitement préférentiel (un autre participant a aussi soulevé ce point). Les entreprises de camionnage qui recrutent à l'étranger font face à d'importants obstacles financiers et ont besoin de l'aide du gouvernement.

Un autre membre de l'industrie du camionnage a mentionné qu'il était intéressant d'apprendre, dans les diapositives du CSPC, que plus de 50 % des gestionnaires du secteur privé et des dirigeants syndicaux reconnaissent qu'il y a pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans la province et au pays. Malgré tout, on trouve en Saskatchewan des immigrants diplômés qui ne peuvent trouver du travail, ce qui signifie probablement que leurs compétences en particulier ne sont pas recherchées.

À propos de cette question, un autre participant a fait remarquer que les responsables de l'immigration devraient «démêler» les catégories de travailleurs qualifiés et accorder davantage d'importance aux gens de métier puisqu'on trouve, à certains endroits, des pénuries de gens de métier jumelées à une surabondance d'immigrants ayant un diplôme universitaire. On a aussi souligné qu'il faudrait mettre davantage l'accent sur les emplois de débutants et permettre aux nouveaux arrivants d'obtenir de l'expérience et de la formation afin de pouvoir éventuellement gravir les échelons de carrière.

Un représentant syndical a fait remarquer que le gouvernement est le plus important employeur en Saskatchewan, mais qu'il est presque impossible, pour les immigrants, d'obtenir un emploi dans la fonction publique, puisque les membres du syndicat déjà en fonction voient leur candidature évaluée avant que l'on envisage d'évaluer les candidatures de l'extérieur.

Un autre participant a affirmé qu'il faudrait revenir en arrière et examiner la façon dont nous attirions les immigrants par le passé, à l'époque où le pays se construisait. À son avis, il existe actuellement une importante pénurie de travailleurs qualifiés — peut-être pas des immigrants ayant un diplôme universitaire, mais des personnes qui ont des compétences techniques et des gens de métier. Il a fait remarquer que la plupart des pays en développement du tiers-monde ne disposaient pas de système d'enseignement technique élaboré, ce qui fait que le Canada attire habituellement des diplômés universitaires quand il cible des « travailleurs qualifiés ». Il a souligné l'importance d'une plus grande mobilisation pour recruter des gens de métier.

Environnement peu accueillant

Un participant a mentionné que le climat rigoureux et la discrimination constituaient des facteurs importants expliquant les problèmes de rétention des immigrants dans la province. Bon nombre de travailleurs formés à l'étranger disent quitter la province parce que leur famille n'est pas heureuse et ne réussit pas à s'intégrer à la société de la

Saskatchewan. L'intégration du conjoint constitue un enjeu important. Pour illustrer la gravité du problème, on a donné l'exemple des médecins et de leur famille qui déménagent à l'étranger ou dans une autre province peu longtemps après être arrivés dans la province. À long terme, on doit absolument mettre l'accent sur les pratiques novatrices qui permettent non seulement d'attirer les immigrants, mais qui favorisent aussi leur intégration et leur rétention.

Un autre participant de l'industrie du camionnage a donné comme exemple un projet pilote dans le cadre duquel le gouvernement avait décidé de permettre à un exploitant d'une entreprise de transport de travailler en vertu d'un permis de travail d'un an en attendant de se voir octroyer le statut de résident permanent alors que sa conjointe ne pouvait obtenir de permis de travail tant que tous les membres de la famille n'étaient pas devenus résidents permanents. Selon ce participant, cette décision a été le facteur déterminant de l'échec partiel du projet pilote. Il a fait valoir que la plupart des travailleurs débutants qui sont venus en Saskatchewan, mais qui sont par la suite rentrés chez eux, l'ont fait parce que leur famille s'ennuyait. À son avis, cette situation n'est pas étonnante, si on la décrit de la façon suivante : « Vous amenez une conjointe à des milliers de kilomètres de ses amis et de sa famille, elle s'installe en Saskatchewan en hiver, son partenaire part sur la route pour des périodes d'une ou deux semaines, et elle doit demeurer seule à la maison ».

Accès à la formation linguistique

Un représentant du milieu universitaire a expliqué que, d'après ce qu'il comprenait, la formation linguistique avancée est offerte aux résidents permanents, mais non aux résidents temporaires. Il a mentionné que la plupart des immigrants qui travaillent à l'université entrent au Canada en possession d'un permis de travail temporaire et demandent le statut de résident permanent une fois au pays. Comme ils doivent attendre au moins deux ans avant d'obtenir ce statut, ces personnes sont automatiquement exclues des cours de langue de niveau avancé pendant leurs premières années au Canada.

Manque d'expérience de travail au Canada

Un employeur a remis en question le principe selon lequel le manque d'expérience au Canada constituerait un important obstacle. Il se demande si cet obstacle existe véritablement ou s'il s'agit simplement d'une excuse pratique ou d'une mauvaise interprétation.

Un participant, qui est un important employeur de camionneurs professionnels faisant actuellement face à des pénuries de main-d'œuvre, a fait remarquer qu'il refusait chaque semaine un grand nombre de candidats nés au Canada, non pas parce qu'ils manquaient d'expérience de travail au Canada, mais parce qu'ils ne possédaient pas les compétences ni l'expérience pertinente générale pour effectuer efficacement ce travail. Il a aussi mentionné que les camionneurs professionnels formés à l'étranger qu'a récemment embauchés son entreprise ne possédaient peut-être pas d'expérience en tant que telle au Canada, mais qu'ils possédaient une vaste et pertinente expérience de l'exploitation

d'équipement lourd dans des zones congestionnées, sur de longues distances et au-delà des frontières, à l'étranger.

Reconnaissance des titres de compétences

Un représentant des organismes de réglementation a fait remarquer qu'il était très difficile de déterminer qui respecte les normes canadiennes dans le secteur des professions médicales. En ce qui concerne les travailleurs formés à l'étranger, on peut uniquement évaluer les résultats finaux de leur formation et de leur scolarité et non, comme dans le cas des travailleurs de la santé formés au Canada, leur évolution tout au long du programme de formation ou d'études, ce qui constitue un problème. Cela dit, il est reconnaissant des efforts que fait le gouvernement fédéral, qui a investi de l'argent et des connaissances dans le processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers. Il a aussi mentionné que les Canadiens ont des attentes très élevées concernant les normes des soins de santé, ce qui peut compliquer la situation. Il a enfin affirmé qu'il n'existe pas de panacée et que les gens ont tendance à chercher des solutions simples qui n'existent tout simplement pas.

Un autre participant s'est plaint de la nature fragmentée du processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers; il a affirmé que le processus fonctionnait bien pour les ingénieurs, mais pas pour les autres professions, et a exigé l'établissement de normes nationales et une meilleure coordination à l'échelle du pays. Un autre participant a affirmé que les coûts élevés du processus constituaient un obstacle important pour les nouveaux arrivants et a proposé que l'on offre une aide financière pour couvrir une partie de ces coûts.

3.5 Victoria

La table ronde de Victoria a permis de rassembler une large gamme d'intervenants des secteurs patronal et syndical, d'organismes de prestation de services et du gouvernement provincial. Monsieur Patrick Wong, ministre d'État de la C.-B. pour le ministère des Services à la collectivité, aux Autochtones et aux femmes était invité et a donné un aperçu des initiatives récentes de la province en matière d'immigration. Il a mis l'accent sur les relations de travail harmonieuses qui existent entre son ministère et CIC. Il a aussi mentionné que, pendant la dernière ronde de négociation avec le gouvernement fédéral, la province a fait connaître ses principaux besoins, qui sont les suivants : (1) évaluation initiale des compétences des immigrants; (2) mise à niveau des compétences et de la formation préalables à l'emploi; et (3) perfectionnement des compétences après l'embauche, puisque certaines lacunes en matière de compétences doivent être comblées une fois que les travailleurs formés à l'étranger ont trouvé un emploi.

L'aperçu de l'immigration dressé par le CSPC fait ressortir les tendances et faits suivants : (1) une population vieillissante et en déclin; (2) une main-d'œuvre immigrante hautement scolarisée, mais susceptible d'être sans emploi; (3) un taux de rétention des nouveaux immigrants. Plusieurs participants ont confirmé ces points de vue sur l'immigration, et l'un d'eux a ajouté que l'immigration constituait un défi intéressant et une façon de répondre aux besoins liés au marché du travail de Victoria, qui fait face à des

changements démographiques rapides et énormes, et à une concurrence de plus en plus grande à l'échelle mondiale pour des travailleurs qualifiés. On a fait remarquer que les petites et moyennes entreprises (PME) ont besoin d'un ensemble de compétences de plus en plus variées pour être concurrentielles sur les marchés, ce qui renforce l'importance de l'immigration.

Un autre intervenant a émis une hypothèse selon laquelle les États-Unis et le Royaume-Uni seraient les principaux pays fournisseurs de main-d'œuvre qualifiée dans l'île de Vancouver. Il a aussi mentionné qu'un grand nombre de résidents américains souhaitaient obtenir le statut de résident au Canada depuis la dernière élection présidentielle, ce qui fait ressortir la présence d'un important effet d'impulsion provenant de ce pays. En comparaison, la région de Victoria semble avoir perdu beaucoup de jeunes travailleurs partis étudier et travailler aux États-Unis. Dansun tout autre ordre d'idées, un participant a parlé d'études récentes qui révèlent que les États-Unis s'attendent à faire face à une pénurie de 10 millions de travailleurs dans un proche avenir, ce qui accroîtra la concurrence à l'échelle mondiale pour attirer, recruter et retenir des travailleurs qualifiés. Dans ce contexte, on se doit d'agir de façon encore plus stratégique et systématique pour attirer des immigrants et bien les intégrer.

Un participant a aussi fait valoir que la notion de l'enseignement et de la formation en matière de sensibilisation aux cultures s'applique aussi aux immigrants des États-Unis puisque la culture canadienne partage probablement davantage de points communs avec le Royaume-Uni qu'avec les États-Unis.

Coût de la vie élevé : un obstacle

Plusieurs participants ont fait remarquer que le coût élevé de la vie dans la région constituait un obstacle important au moment d'attirer et de retenir des travailleurs formés à l'étranger, particulièrement dans des secteurs où les salaires ne sont pas très élevés. Les coûts élevés de logement sont le principal facteur qui dissuade les immigrants peu spécialisés de venir s'installer dans la région.

Un participant a parlé des défis particuliers auxquels font face les employeurs du secteur des soins de santé. Ils ne disposent pas de suffisamment de postes permanents et à temps plein pour des infirmières afin de pouvoir convaincre des infirmières formées à l'étranger de venir travailler dans la région; ils ne peuvent leur garantir un emploi régulier, mais elles devront tout de même faire face au coût élevé de la vie. En conséquence, il existe une importante pénurie d'infirmières pour combler les postes occasionnels ou à temps partiel.

Formation linguistique

On a fait remarquer que la formation linguistique actuellement offerte aux nouveaux arrivants ne répondait pas aux besoins du marché du travail actuel. Une formation linguistique de niveau 3 est certainement insuffisante puisque toute personne qui pose sa candidature pour un poste de plongeur dans un restaurant, par exemple, doit produire un curriculum vitæ. Le taux élevé de chômage dans la région fait en sorte qu'il s'agit d'un

« marché d'acheteurs » et que l'alphabétisme constitue un critère encore plus important dans un tel contexte.

À ce sujet, on a mentionné que les exigences relatives à l'alphabétisme peuvent être très élevées dans certaines professions, et que le manque de compétences linguistiques constitue un problème particulièrement important dans certaines industries. On a donné comme exemple le code des électriciens, « aussi épais qu'un dictionnaire » et très compliqué, même pour les personnes qui connaissent bien l'anglais, pour illustrer les grandes exigences linguistiques que supposent certaines professions.

Un autre participant a donné un point de vue intéressant : il a fait valoir qu'il faut aller au delà de la surface pour bien comprendre la question de l'immigration. Par exemple, l'obstacle de la langue provient peut-être en fait d'un manque de compétences en communication, et non de faibles compétences linguistiques. On a fait remarquer que certains jeunes travailleurs nés au Canada ont aussi des compétences insuffisantes en communication.

En ce qui concerne les capacités linguistiques, un intervenant a fait remarquer que la province du Manitoba avait effectué des travaux intéressants pour prouver que, dans certaines professions, les compétences linguistiques requises pour la formation étaient en fait plus élevées que celles requises pour exécuter les tâches liées à la profession. Cette situation peut donner à penser que les obstacles linguistiques liés à un travail ne sont pas aussi importants qu'on pourrait le croire.

Importance des métiers

Un intervenant a fait remarquer que, à son avis, on ne connaît pas suffisamment les programmes d'apprentissage et autres programmes d'insertion professionnelle, ni la façon dont ils fonctionnent au Canada et plus précisément en Colombie-Britannique. À son avis, une partie de la solution consisterait à effectuer une évaluation et une reconnaissance des acquis avant l'arrivée au pays. On a fait remarquer que les sites Web actuels du gouvernement ne fournissaient pas suffisamment d'information sur les métiers spécialisés, et que le manque de reconnaissance des titres de compétences étrangers touchait également l'industrie de la construction.

À ce sujet, un représentant de l'industrie de la construction a fait valoir qu'un travailleur canadien qui est inactif à Halifax par exemple, n'a aucune incitation financière à venir travailler en Colombie-Britannique pour six mois, ce qui constitue un enjeu central. Un incitatif financier permettrait de rajuster le marché du travail. Selon lui, on pourrait assouplir le système avant d'envisager l'immigration comme solution à la pénurie de main-d'œuvre. On doit chercher des ressources pour permettre aux travailleurs canadiens de se déplacer dans le pays.

Rôle des syndicats

Un représentant syndical a parlé des récents changements apportés à la politique d'approvisionnement de la Colombie-Britannique. Il a fait remarquer que la convention collective concernant la construction de routes traitait de la question de la représentation

équitable et permettait l'embauche, entre autres, d'un certain nombre d'immigrants. Cependant, la politique d'approvisionnement actuelle de la Colombie-Britannique a éliminé cette clause, ce qui réduit les possibilités d'emploi pour les immigrants.

4. DES PRATIQUES INSTRUCTIVES : LES LEÇONS DES COLLECTIVITÉS

Les participants des cinq tables rondes ont eu de nombreuses occasions d'entendre les intervenants locaux et provinciaux parler des projets, des partenariats et des programmes qu'ils ont mis sur pied et qui peuvent donner une idée de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas lorsqu'il s'agit d'attirer les immigrants et d'assurer leur intégration et leur rétention. La plupart de ces programmes et projets ont un point en commun : ils sont axés sur les partenariats et le partage des ressources. Le présent chapitre résume ces pratiques exemplaires tirées des discussions menées dans le cadre de chacune des cinq tables rondes.

4.1 Fredericton

Projets parrainés par le gouvernement

Au Nouveau-Brunswick, on a mis sur pied un *Groupe de travail mixte fédéral-provincial sur l'immigration* réunissant divers intervenants gouvernementaux afin de discuter de l'immigration et d'échanger des renseignements à ce sujet. Ce groupe de travail a considérablement aidé les participants à mieux comprendre le mandat des autres intervenants et les objectifs et processus ministériels, et a favorisé l'établissement de meilleures relations interpersonnelles axées sur l'objectif commun d'accroître l'immigration dans la province et de renforcer l'intégration des immigrants en milieu de travail et dans les collectivités.

Les membres provinciaux du groupe de travail représentent Entreprises Nouveau-Brunswick, le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi, les Relations intergouvernementales et internationales, l'Éducation et le Réseau Entreprise. Les membres fédéraux proviennent de CIC; de RHDCC, de l'APECA, du Secrétariat rural d'AAC, de Patrimoine Canada et du CSEC.

Les membres du groupe travaillent ensemble depuis près d'un an. Ils ont effectué une analyse de l'écart, établi un plan d'action et commencé à travailler sur différents projets de façon concertée. On estime que ce groupe pourrait jouer un rôle particulièrement efficace pour renforcer les ressources en matière d'immigration. Le groupe travaille notamment à l'élaboration d'une brochure destinée aux employeurs et au développement du Portail sur l'immigration. La brochure permettra aux employeurs de mieux comprendre le processus menant à l'embauche d'un immigrant. Les intervenants gouvernementaux pourront également s'en servir pour présenter un message uniforme et s'assurer que leurs actes ne vont pas à l'encontre des objectifs de l'utilisateur final. On a conçu le Portail sur l'immigration pour garantir que les points de vue et les services fournis par les différents partenaires et intervenants sont présentés de façon uniforme et structurée.

Le 1er avril 2003, *Entreprises Nouveau-Brunswick* et *CIC* ont conclu une entente en vue de permettre aux étudiants étrangers diplômés de collèges et d'universités du Nouveau-Brunswick de travailler dans la province, dans leur domaine d'études, pour une période pouvant aller jusqu'à deux ans (auparavant : un an). Les étudiants qui détiennent ce permis peuvent travailler jusqu'à 20 heures par semaine pendant les sessions et à temps plein pendant les vacances scolaires.

CIC et *Patrimoine Canada* ont cofinancé un projet avec la Société des Acadiens et Acadiennes du Nouveau-Brunswick pour établir une stratégie communautaire sur l'immigration des francophones. La stratégie sera fondée sur ce qu'on a appelé le *Cadre stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire.*

Projets du secteur privé

L'un des employeurs privés locaux a fait preuve d'une attitude très proactive en embauchant des immigrants et en favorisant leur intégration. Un représentant de cette entreprise a souligné le soutien efficace fourni par *Entreprise Nouveau-Brunswick*, en faisant remarquer que les autres ministères ne semblent pas aussi visibles ou actifs dans le domaine de l'immigration.

On a insisté sur l'importance de l'intégration sociale et économique des nouveaux arrivants. À ce chapitre, la *Société McCain* a organisé, en étroite collaboration avec la ville de Florenceville, des camps d'entraînement pour les étudiants étrangers dans de petits centres ruraux de la province (40 diplômés locaux se sont inscrits au programme, et 35 l'ont terminé). L'entreprise dispose également d'un système de jumelage dans le cadre duquel des conseillers aident les nouveaux arrivants à s'intégrer et à accéder aux services requis. Un représentant de l'entreprise a également mentionné le besoin d'améliorer le système d'éducation, puisqu'une bonne formation scolaire peut contribuer considérablement à attirer les immigrants.

Formatted: Font:Not Italic

Autres projets

Le *Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick* est présent dans plusieurs collectivités du Nouveau-Brunswick et a récemment présenté une proposition de cours de langue de niveau avancé pour le Nouveau-Brunswick. La proposition met en relief les différences linguistiques propres à la province, comme les exigences liées au bilinguisme, l'existence de trois petits centres urbains et l'absence de centre important. Le Conseil a également élaboré un programme de formation en matière de diversité. Ce programme est jugé très utile pour préparer la population active aux changements à venir.

L'*Association multiculturelle du comté de Carleton* travaille sur trois projets pilotes. Le premier vise l'évaluation des besoins des immigrantes dans le comté de Carleton, le deuxième a pour objectif la conception et la présentation d'ateliers sur la diversité, et le troisième vise la réalisation d'une trousse d'information sur le multiculturalisme, la diversité et l'immigration dans le comté de Carleton. Ces projets, couvrant la période de

2003 à 2005, sont financés par Patrimoine Canada et le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau-Brunswick.

Connect NB Branché et le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick sont en train d'établir des centres d'accès pilotes destinés aux immigrants dans trois collectivités du Nouveau-Brunswick.

L'*Université Mount Allison* travaille actuellement sur trois projets importants. Premièrement, une équipe de sociologues, financée par le volet des Rapports sociaux entre les sexes du Centre Metropolis de l'Atlantique, a été chargée d'examiner les problèmes auxquels doivent faire face les immigrantes de Moncton, de Fredericton et de Saint John lorsqu'elles entreprennent une nouvelle vie au Nouveau-Brunswick. Deuxièmement, une équipe de recherche du *Rural and Small Town Programme* de l'Université Mount Allison a été chargée par le Secrétariat rural d'Agriculture et Agroalimentaire Canada de rédiger un document de travail sur les stratégies et les enjeux liés au repeuplement des régions rurales. Le document devrait être publié en mars 2005.

Le projet *Carrefour d'immigration rurale* vise l'élaboration d'un modèle d'immigration dans les collectivités rurales et, dans ce cas-ci, la promotion de l'immigration de demandeurs provenant de pays francophones. Des paroisses et des municipalités travaillent ensemble à ce projet. On a établi des régions d'essai à Saint-Léonard, au Nouveau-Brunswick, de même qu'au Manitoba et à l'Île-du-Prince-Édouard.

Entreprises Nouveau-Brunswick a créé, avec les ministères de la Formation et du Développement de l'emploi, de l'Éducation, et de la Santé et du Mieux-être, un groupe de travail chargé de cerner les professions ou les postes pour lesquels on relève des pénuries afin de favoriser les projets de recrutement des immigrants.

Au printemps 2004, *Enterprise Fredericton* a mis sur pied un groupe de travail pour promouvoir sa stratégie d'immigration urbaine. Les membres incluent des représentants de CIC; de la Multicultural Association of Fredericton; d'Entreprises Nouveau-Brunswick, du bureau régional de RHDCC, du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau-Brunswick, ainsi que des universitaires.

4.2 Hamilton

Projets parrainés par les entreprises et les syndicats

Un représentant syndical a parlé du succès remporté par le projet pilote organisé avec les *Aliments Maple Leaf*. Dans le cas de ce projet, certains travailleurs temporaires embauchés par l'entreprise ont obtenu le statut de résident permanent après trois ans. On a laissé entendre que CIC devrait envisager la mise en œuvre d'un tel programme à l'échelle du pays, en ciblant les travailleurs temporaires peu spécialisés.

Autres projets

Le Département de Développement économique de Hamilton a commandé, en mai 2002, une étude sur les ressources humaines intitulée *HR Matters*. L'étude portait sur les

répercussions à long terme du vieillissement de la population sur l'économie de la ville. Elle a fait de nombreuses références aux contributions actuelles et potentielles que les immigrants peuvent apporter, en permettant aux employeurs locaux de combler les besoins en main-d'œuvre. L'étude a également servi de plateforme de lancement à la Conférence sur l'immigration de juin 2005, organisée par la Ville.

On a fait mention de l'existence, en Ontario, des *Regulators for Access*, un consortium d'autorités de réglementation (dont les deux tiers sont liées au domaine de la santé). Ce groupe a créé, entre autres, deux tribunes chargées d'examiner la question de la formation linguistique, et le soutien à l'élaboration de programmes d'apprentissage suscite un vif intérêt.

On a également mentionné que le *Ontario College of Physicians* était en train d'abandonner son processus de délivrance des titres fondé strictement sur le dossier, comme le prouvent les évaluations cliniques effectuées à l'hôpital de l'Université de Toronto. Toutefois, la question de savoir qui paiera pour la formation ou les programmes de transition n'a pas été réglée, puisque le financement provient en totalité du secteur public. L'absence de lieux de formation pour les médecins diplômés à l'étranger constitue également un problème important.

Un représentant de la *Settlement and Integration Services Organization* (SISO) a précisé que les organismes de services aux immigrants collaboraient efficacement avec les employeurs, notamment par le truchement de la Chambre de commerce locale. Un partenariat conclu entre la SISO et la *Banque Scotia* permet par exemple aux nouveaux immigrants d'ouvrir des comptes bancaires même lorsqu'ils sont en attente de leur numéro d'assurance sociale du Canada. Un représentant de cette banque a ajouté que de tels projets constituaient de saines pratiques en affaires, et que la banque proposait également aux immigrants des possibilités d'emploi dans ses bureaux.

En outre, la SISO fournit aux employeurs l'occasion d'expliquer aux immigrants le fonctionnement de leur entreprise, et elle dispose à présent d'une base de données que les employeurs peuvent consulter pour trouver des demandeurs qualifiés. La SISO effectue la présélection des demandeurs.

Un autre organisme local offre des services d'encadrement, permettant ainsi aux travailleurs formés à l'étranger d'acquérir une expérience très précieuse au Canada ou, tout au moins, d'apprendre à connaître le milieu de travail canadien et ses exigences.

4.3 Windsor

Projets parrainés par le gouvernement

Un représentant municipal a précisé que la contribution de l'immigration au renforcement de la main-d'œuvre de la ville avait été considérée comme une priorité par le *City of Windsor Workforce Development Task Force*, qui sera mis sur pied en mai 2005 et fera le point sur les progrès accomplis après six mois. Le représentant était heureux d'apprendre que le gouvernement fédéral considérait les municipalités comme des partenaires importants.

Projets parrainés par les syndicats

Les *Travailleurs canadiens de l'automobile* (TCA) disposent d'un service des droits de la personne — en fait, toute section locale du syndicat doit, de par sa constitution, inclure un comité sur les droits de la personne. L'existence de ces comités montre que le syndicat est disposé à prendre des mesures efficaces pour aider les immigrants à s'intégrer en milieu de travail.

Le programme *Éducation de base pour la formation professionnelle* (BEST) a été créé à la suite de négociations entre les TCA et les trois grands de l'industrie automobile. Ce programme est financé conformément à des accords contractuels conclus avec ces employeurs et offre aux participants des cours d'alphabétisation de base et d'ALS à raison de quatre heures par semaine pendant 37 semaines, au maximum. Certains participants sont des travailleurs formés à l'étranger. Le BEST est également offert par d'autres syndicats, ce qui illustre sa grande utilité.

Par ailleurs, les TCA parrainent un programme de sensibilisation intitulé *Building Respectful Workplaces,* qui porte sur le respect des compagnons de travail. Ce programme est également financé par le truchement d'une entente négociée avec les employeurs et favorise le respect et l'équité en milieu de travail. Le syndicat a commencé à faire traduire la convention collective. Dans un cas, celle-ci a été traduite en vietnamien aux frais du syndicat.

Autres projets

Un représentant du *YMCA* a mentionné l'existence d'un programme de terminologie professionnelle ciblant les travailleurs qualifiés formés à l'étranger qui ne disposent pas des aptitudes linguistiques requises ou qui ne connaissent pas la terminologie propre au milieu de travail. Le programme permet aux participants de se pratiquer en vue de subir leurs examens professionnels.

Un représentant du *Collège Boréal* a fait mention du programme *voie rapide boréale*, qui est financé depuis cinq mois par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario. Le programme a pour but de permettre aux immigrants d'obtenir rapidement un emploi. Au cours de la phase I du programme, on s'emploie à mettre sur pied un site d'information unique indiquant aux immigrants comment faire reconnaître leurs titres de compétences, où aller pour suivre une formation linguistique, etc. Ce programme s'inscrit dans un projet axé sur l'élaboration de sites Web et la rédaction d'un guide destiné à aider les conseillers en emploi à mieux comprendre les besoins des immigrants. Le représentant a parlé de la phase II, qui débutera l'an prochain. Celle-ci sera d'ordre plus pratique et inclura notamment des activités visant à faire connaître les salons de l'emploi aux immigrants.

4.4 Saskatoon

Projets parrainés par les employeurs

Le *Yanke Group* participe depuis plusieurs mois à un projet pilote conjointement avec deux autres entreprises de transport, la Saskatchewan Trucking Association, Saskatchewan Immigration, et RHDCC. Le projet vise à attirer en Saskatchewan des camionneurs britanniques expérimentés dans le transport sur de longues distances afin de combler la pénurie manifeste de camionneurs locaux qualifiés.

D'après un représentant de l'entreprise, ce projet pilote constitue un bon exemple d'une pratique novatrice permettant d'attirer les immigrants employables et employés dans la province. Le partenariat, qui regroupe des représentants du gouvernement fédéral, du gouvernement provincial, de l'association professionnelle et d'entreprises de transport, illustre un type de collaboration dont pourraient s'inspirer d'autres industries et d'autres secteurs professionnels pour favoriser l'intégration efficace des nouveaux immigrants et des immigrants souhaitables au pays.

On a fait remarquer, de façon générale, que les meilleures méthodes d'intégration et de maintien des immigrants dans la collectivité exigeaient l'élaboration d'un plan de soutien communautaire axé sur la participation de toute la collectivité (entreprises, fournisseurs de soins de santé, organismes religieux, groupes éducatifs, etc.) et incitant les citoyens à encadrer les nouvelles familles. Les entreprises qui embauchent des travailleurs immigrants encouragent leurs employés et leur famille à encadrer ou à parrainer les immigrants. Les municipalités rurales de la Saskatchewan peuvent fournir des groupes de soutien très efficaces et devenir des collectivités axées sur l'intégration, de nombreuses entreprises de fabrication de la province étant situées dans les régions rurales.

Autres projets

Un membre d'un groupe local chargé des relations interraciales et de la diversité culturelle a fait remarquer que l'adoption d'une perspective globale en matière d'immigration comportait des avantages. Il a souligné l'importance d'une sensibilisation de la collectivité à l'égard des enjeux auxquels les immigrants sont confrontés, précisant que cela pouvait entraîner des mesures plus rapides et plus efficaces. La collectivité compte sur les bénévoles, les syndicats et les employeurs, et a remporté des succès appréciables auprès, notamment, des immigrants soudanais. Le membre en question a allégué que le manque d'expérience canadienne ne constituait peut-être pas un obstacle aussi insurmontable que certains le laissaient entendre.

Un autre participant a mentionné que la Saskatchewan comptait parmi les deux ou trois provinces qui prolongeaient les permis temporaires autorisant les médecins (et plus particulièrement ceux qui s'installaient dans les régions rurales) à exercer la médecine pendant un an, afin de leur permettre d'exercer leur profession tout en se préparant à subir leur examen en vue d'obtenir leur permis canadien d'exercice de la médecine.

4.5 Victoria

Projets parrainés par le gouvernement

À l'heure actuelle, le *gouvernement de la Colombie-Britannique* appuie quelques projets pilotes destinés à attirer les immigrants dans les villes moins importantes. Ces projets pilotes découlent du besoin de collaborer à l'élaboration de mécanismes régionaux visant à soutenir les projets locaux et les groupes de planification.

La *Collectivité de Trail* a mis sur pied un site Web conçu pour attirer les immigrants. Celui-ci est régulièrement mis à jour par un vaste éventail d'intervenants locaux.

Projets parrainés par les employeurs

Entre autres projets, la *Chambre de commerce de Nanaimo* a rédigé une publication visant à informer les candidats américains à l'immigration des étapes à suivre pour immigrer au Canada. On a rédigé ce guide après avoir constaté la complexité du système d'immigration, qui poussait de nombreux immigrants à embaucher des avocats spécialisés en la matière.

Le programme *Job Waves*, exploité en partenariat entre le gouvernement provincial et les chambres de commerce locales, constitue un autre programme digne de mention. Il favorise le jumelage emploi-travailleur par le truchement de ce qu'on appelle le Global Job Finding System, qui est lié directement aux chambres de commerce. Ce programme a été jugé très efficace par un des participants, et cela souligne le fait que les modèles axés sur l'industrie correspondent aux besoins et aux enjeux provinciaux en matière d'immigration.

Le partenariat établi entre l'*Association canadienne des constructeurs d'habitations* et la *Première nation Musqueam* représente un autre exemple de partenariat réussi. Dans le cadre de ce programme, huit travailleurs autochtones et huit travailleurs formés à l'étranger suivent ensemble une formation en construction résidentielle.

Autres projets

Un *organisme de service de Nanaimo* s'emploie activement à attirer les immigrants dans la collectivité et à assurer leur intégration. Dans l'exercice de leurs activités, les responsables de l'organisme en sont venus à constater que l'immigration ne faisait tout simplement pas partie des préoccupations de la collectivité. Ils ont donc établi un partenariat avec un collège local et se sont intéressés à ses étudiants étrangers, qui proviennent pour la plupart de la Chine, de la Corée, du Japon et de l'Inde. Un sondage mené auprès de ces étudiants (dans le cadre duquel on a transmis 400 questionnaires et obtenu un taux de réponse de 20 %) a montré que 70 % d'entre eux aimeraient vivre au Canada. Les étudiants ont déclaré que le manque d'expérience de travail au Canada constituait un obstacle de taille. Même si leurs compétences linguistiques étaient adéquates, ils estimaient que leur faible connaissance de l'environnement de travail pourrait poser problème. On a souligné que ces étudiants représentaient une chance

considérable, en ce sens que, s'ils immigraient, ils amèneraient avec eux leurs familles bien nanties.

Madame Fry a fait mention d'un projet pilote de Vancouver intitulé Hippy et mis en œuvre par l'*Université Simon Fraser*. Dans le cadre de ce projet, l'Université offre aux immigrantes un programme d'alphabétisation de six mois menant à l'obtention d'un certificat. Le programme se fonde sur le transfert des connaissances et des compétences linguistiques des immigrantes à leurs enfants et à d'autres immigrantes.

L'*Applied Science Technologists and Technicians of British Columbia* (ASTTBC), par le truchement de son organisme affilié TechWORKS! et conjointement avec l'AGA de l'association, organisera en juin 2005 une conférence de deux jours intitulée « Building Careers in Technology: A Strategic Planning Conference ». Des membres éminents de groupes d'aide aux immigrants ont été invités à participer, en tant qu'experts, à plusieurs séances plénières organisées dans le cadre de la conférence, dont l'un des objectifs est de vérifier les pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans la province attribuables aux retraites imminentes et de s'assurer que l'ASTTBC prend les mesures qui s'imposent afin de relever les défis engendrés par cette situation à court et à long terme.

Depuis 14 ans, la *Victoria Immigrant & Refugee Centre Society* et *RHDCC* travaillent en partenariat pour aider les chercheurs d'emploi immigrants à s'intégrer à la population active locale. À l'heure actuelle, des partenariats établis entre la société et divers organismes ethniques locaux aident les immigrants à accéder aux ressources et aux services communautaires. Grâce aux partenariats conclus entre la société et de nombreux petits employeurs, plus de 5 000 chercheurs d'emploi immigrants ont réussi à s'intégrer au marché du travail local. Un autre partenariat a vu le jour entre la société, les employeurs locaux et plus de 250 travailleurs qualifiés dans le but de remédier aux pénuries de travailleurs ou de main-d'œuvre qualifiée et aux problèmes propres aux travailleurs spécialisés.

5. À LA RECHERCHE DE SOLUTIONS : LE POINT DE VUE DES INTERVENANTS

Le présent chapitre fait état des différentes suggestions et recommandations formulées par les participants des tables rondes, dans le but de faire la lumière sur les rôles que les entreprises, les syndicats et le gouvernement et d'autres groupes pourraient jouer pour attirer les immigrants dans des collectivités plus petites, veiller à ce qu'ils y demeurent ou assurer leur intégration. Tout au long des discussions, on a souligné à plusieurs reprises la nécessité pour les intervenants d'unir leurs forces, de mettre en commun les ressources et d'établir des partenariats, mesures nécessaires au règlement efficace des problèmes cernés en matière d'immigration. Compte tenu de ce fait, le classement des suggestions et des recommandations par groupe d'intervenants semble quelque peu arbitraire, mais il permet de structurer simplement les sujets de discussion. On n'a aucunement tenté d'interpréter ou d'évaluer les suggestions; elles sont présentées simplement, sans faire l'objet d'analyses plus approfondies.

Adopter une perspective plus large et plus générale en matière d'immigration

Dans différentes tables rondes, plusieurs participants ont soulevé des questions générales concernant le besoin d'adopter, par rapport à l'immigration, un point de vue élargi et englobant en tenant compte de tous les intervenants. En outre, certains participants ont souligné qu'il fallait absolument tenir compte des besoins à court terme des immigrants et des besoins à long terme du marché du travail. Au-delà de ces préoccupations, les participants ont proposé un certain nombre de principes directeurs et de mesures générales, dont les suivants :

- On doit examiner la situation de chaque immigrant que l'on recrute, notamment les besoins des membres de leur famille et des collectivités dans lesquelles ils s'établissent.
- On doit tenir compte des contributions que pourraient apporter les personnes à charge des immigrants, puisqu'elles sont souvent très instruites et connaissent un vaste éventail de domaines.
- On doit établir une stratégie nationale axée sur l'avenir et réunissant les administrations locales, les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral; on doit regarder au -delà des services d'établissement et jeter un coup d'œil réaliste sur la satisfaction des besoins en éducation et en logement; on doit établir une distinction entre les réfugiés et les autres types d'immigrants lorsque vient le temps d'examiner les enjeux et les questions liées à la prestation des services; et le gouvernement fédéral doit travailler avec les provinces, ce qui nécessite une direction politique.
- Les partenariats sont essentiels à la prestation des divers services qui déterminent l'intégration des nouveaux arrivants; les réseaux d'organismes et de partenaires se chargent d'accueillir les immigrants et jouent, de ce fait, un rôle extrêmement

important. Nous devons reconnaître et respecter le rôle et la contribution de chacun.

- On doit établir un organisme centralisé où les employeurs pourront obtenir des renseignements sur la comparaison des études, les préoccupations relatives à la sécurité, la vérification des références à l'étranger, la comparaison des expériences de travail, etc. Il serait avantageux de mettre sur pied des programmes de formation et d'évaluation linguistiques débouchant sur l'obtention d'un certificat.
- On doit mettre en œuvre, à l'échelle locale, des programmes de stages ou d'encadrement à court terme visant à répondre aux besoins des employeurs dans des secteurs qui diffèrent sur le plan géographique et démographique d'autres villes comptant un grand nombre d'immigrants, comme Toronto, Montréal et Vancouver.
- On devrait encourager le gouvernement fédéral à reconnaître que le succès obtenu par les différents intervenants chargés de recruter les immigrants et d'assurer leur intégration repose sur les mesures prises par CIC pour fournir une aide et des services efficaces aux employeurs et aux immigrants éventuels.

5.1 Attirer et retenir les immigrants dans les villes de taille moyenne

De façon générale, la plupart des suggestions et des recommandations portant sur les efforts déployés pour attirer et retenir les immigrants ont été adressées au gouvernement. Cette constatation n'est pas vraiment surprenante, compte tenu du rôle central joué par le gouvernement dans ce secteur.

Un rôle pour le gouvernement

Sensibiliser le public aux contributions apportées par les immigrants

Dans certaines collectivités, on perçoit parfois certains immigrants comme des « voleurs d'emplois ». Cependant, les gens oublient que les médecins qu'ils consultent et que les professeurs d'université qui leur enseignent sont formés à l'étranger. On doit donc éduquer le public et le sensibiliser aux contributions que les immigrants apportent à notre vie économique et sociale. Selon un intervenant, en misant sur des recherches et des prévisions appropriées, on peut sensibiliser le public aux contributions apportées par les immigrants au marché du travail, c'est-à-dire à la croissance de la population active.

Améliorer l'efficacité générale du processus d'immigration

Les participants ont presque tous reconnu que le processus global d'immigration était lent et fastidieux, et qu'on devait prendre des mesures pour accroître son efficacité. Comme l'a précisé un intervenant de la Saskatchewan, «toute mesure qui permettrait d'accélérer le processus bureaucratique afin de favoriser l'entrée plus rapide des immigrants une fois les vérifications médicales, judiciaires et de sécurité effectuées, serait utile ». L'intervenant a également fait remarquer que de nombreuses entreprises effectuaient à l'heure actuelle un recrutement actif dans toutes sortes de pays étrangers et ont besoin de soutien à cet égard; elles ont absolument besoin que l'o n accélère le processus d'entrée.

Le même participant a recommandé que le gouvernement fédéral permette aux immigrants d'entrer au pays à la condition qu'ils s'engagent à demeurer au moins trois ans dans la province. Il a rappelé aux autres participants que de tels règlements se sont révélés très efficaces dans les années 50, lorsque de nombreux Allemands ont immigré au Canada pour travailler dans les régions rurales de l'Alberta. Leur intégration semble s'être faite de façon très harmonieuse; les coûts de réinstallation ont été limités, et les immigrants étaient assez bien intégrés après environ cinq ans.

Selon un autre participant, on pourrait également améliorer le système en fournissant des renseignements réalistes sur le marché du travail et le processus de certification, surtout en ce qui concerne les professionnels formés à l'étranger. Les renseignements devraient être communiqués dès qu'un demandeur amorce un processus d'immigration à l'étranger. On a souligné que les immigrants qui choisissaient initialement le Québec comme destination finale et déménageaient par la suite dans une autre province étaient confrontés aux mêmes difficultés que les immigrants provenant d'autres pays. Dans ce contexte, on devrait fournir des renseignements particuliers sur les différences entre les provinces aux demandeurs qui choisissent le Québec comme destination projetée.

Améliorer le programme des candidats des provinces

En ce qui touche le PCP, un participant a allégué que certaines provinces auraient intérêt à inclure une exigence de dépôt de même qu'une disposition de pénalité financière comme le fait le Manitoba pour retenir les immigrants. Il estimait qu'on devrait également mettre l'accent sur une sélection efficace, en tenant compte notamment de l'actif apporté par les entrepreneurs et les travailleurs qualifiés étrangers, de leur capacité à s'adapter au contexte provincial, etc.

Un autre participant a précisé qu'on devrait se concentrer sur la catégorie des gens d'affaires en corrigeant les retards bureaucratiques et les autres lacunes du PCP. Il a laissé entendre que ces mesures permettraient d'illustrer plus efficacement les contributions apportées par les immigrants sur les plans économique et social.

Mettre l'accent sur les étudiants étrangers

Les étudiants étrangers peuvent apporter des contributions considérables au marché du travail. Ils contribuent à renforcer l'économie canadienne lorsqu'ils fréquentent l'école; ils apprennent à connaître la société et l'économie canadiennes et à s'y adapter sans qu'il en coûte quoi que ce soit au gouvernement; et les liens qu'ils entretiennent avec leur famille et leu pays d'origine peuvent favoriser la promotion du Canada dans le monde. Ils savent déjà comment le système canadien fonctionne et affichent des capacités linguistiques équivalentes à celles des personnes nées au Canada. Ils maintiennent également des liens solides avec leur pays d'origine, ce dont peut bénéficier le Canada. Afin de maximiser les contributions que peuvent apporter les étudiants étrangers, on doit modifier les règlements et le processus d'obtention de visas. De façon plus générale, le gouvernement fédéral devrait aider les provinces qui en ont besoin et les collectivités éloignées à recruter des étudiants à l'étranger.

Améliorer les compétences linguistiques

La plupart des participants étaient d'avis qu'on devrait réserver une plus grande partie du budget de formation à la formation linguistique et technique. L'un des participants est allé plus loin en laissant entendre qu'on devrait obliger les immigrants à maîtriser l'anglais et le français ou au moins une de ces deux langues avant d'entrer au Canada. Un représentant syndical a souligné que le surplus de 40 milliards de dollars du fonds de l'assurance-emploi devrait servir à financer, entre autres choses, les cours de langue et les autres types de formation destinés aux travailleurs nés au Canada et aux travailleurs immigrants.

Réviser le système de points et cibler des professions spécifiques

Les participants ont longuement discuté des méthodes permettant d'améliorer le système de points pour la sélection des immigrants et du bien-fondé de cibler des professions particulières. Un employeur de l'industrie du transport routier a mentionné que les demandes de financement de son entreprise étaient systématiquement rejetées pour des raisons difficiles à vérifier, tandis qu'il avait besoin à la fois de travailleurs débutants et qualifiés.

On a proposé de mettre sur pied des programmes axés précisément sur les membres de professions qui font face à de graves pénuries de main-d'œuvre, comme les professionnels de la santé, les ingénieurs et les camionneurs. La mise sur pied de tels programmes, a-t-on soutenu, pourrait exiger la présence de spécialistes de secteur travaillant au sein d'équipes de formation, de même que des incitations patronales au placement professionnel.

Pour attirer et retenir les professionnels, un autre participant a proposé de favoriser les pays démocratiques possédant des systèmes d'éducation efficaces et reconnus pour approvisionner leurs universités et leurs entreprises en talents universitaires. On a souligné qu'en agissant ainsi on pourrait réduire le problème qui se pose actuellement en relation avec les titres de compétences des prétendus professionnels.

Les participants provenant de régions confrontées à une pénurie de travailleurs qualifiés ont laissé entendre qu'on devrait modifier le système de points pour accorder davantage de points aux immigrants possédant un certificat professionnel qu'à ceux possédant un diplôme universitaire, alléguant que les diplômes universitaires ne permettent pas toujours à leurs détenteurs de trouver un emploi.

On a fourni les suggestions suivantes en relation avec des professions particulières :

- Un participant a proposé que l'on mette à jour le système de points et les renseignements disponibles sur le marché du travail afin de tenir compte de la surabondance actuelle des ingénieurs dans le système.
- Les participants de l'industrie du transport routier ont demandé que la catégorie des « travailleurs qualifiés » soit définie soigneusement pour tous les métiers et toutes les professions, alléguant que les camionneurs ne possèdent pas tous les

mêmes compétences, et que les employés possédant les aptitudes, la formation et l'expérience requises pour conduire de petits camions sur de courtes distances ne seraient pas nécessairement en mesure de conduire des camions plus gros et de faire des circuits internationaux ou de longues distances. Plus précisément, on a formulé les suggestions suivantes : faire de l'amélioration de la classification des travailleurs qualifiés un objectif officiel et une priorité; définir précisément le concept de « travailleur qualifié » en relation avec les professions et les métiers pour lesquels une réelle demande existe au moyen d'un examen attentif des codes de la CNP, et établir des normes nationales pour la reconnaissance des titres de compétences des travailleurs qualifiés désirés.

- Un autre participant a recommandé que l'on examine les codes de la CNP afin de mieux définir les différents niveaux de compétence requis dans les métiers; par exemple, les charpentiers peuvent être des « monteurs de charpentes » ou des « charpentiers de finition », et les soudeurs, des «compagnons soudeurs » ou des « soudeurs à la chaîne de production ».

Des participants ont également affirmé qu'on devrait se servir davantage des données du recensement afin de répondre aux besoins professionnels locaux et régionaux de façon plus stratégique. On éviterait ainsi d'inonder le marché du travail de compétences non désirées. Dans la même veine, on a proposé de fournir aux immigrants éventuels tous les renseignements éventuels dont ils ont besoin pour prendre des décisions éclairées, afin de faire concorder plus efficacement les compétences des immigrants et les besoins du marché du travail dans les différentes professions et les différentes régions.

Un rôle pour les entreprises

Un employeur a laissé entendre qu'on devrait établir des alliances entre les entreprises privées et le gouvernement pour cibler précisément et recruter de façon proactive les catégories souhaitables de travailleurs formés à l'étranger, au lieu de réagir aux problèmes à mesure qu'ils surviennent. Cet employeur a également affirmé que, une fois les compétences d'emploi de l'immigrant vérifiées, les responsables de l'entreprise sont les mieux placés pour vérifier la capacité de celui-ci de travailler en équipe et de s'adapter à la culture de l'entreprise. Ils peuvent pour ce faire obtenir l'aide d'un conseiller en recrutement reconnu.

Un autre représentant d'entreprise a souligné que, comme les employeurs, les services aux entreprises et les collectivités jouaient un rôle important dans la rétention des nouveaux arrivants, les provinces pourraient offrir à ceux-ci des encouragements fiscaux pour les aider à recouvrer certains frais de réinstallation comme les frais de déménagement, et supprimer progressivement les crédits d'impôt non remboursables et l'impôt foncier.

Un rôle pour les syndicats

Un représentant syndical a estimé que les immigrants doivent obtenir davantage de renseignements sur les droits des employés et la procédure à suivre pour s'en prévaloir. Il a souligné que les syndicats étaient bien placés pour fournir de tels renseignements. Il a

également laissé entendre qu'on devrait envisager de collaborer avec la Commission des droits de la personne en vue d'adopter des pratiques exemplaires à cet égard ou d'effectuer des études sur cette question.

Un rôle pour les organismes communautaires et les autres groupes

Plusieurs représentants d'organismes de services ont précisé qu'ils avaient besoin d'un financement plus important pour s'acquitter de leur mandat toujours croissant et pour faire face à l'amenuisement des ressources. Une de ces personnes a précisé qu'un financement était nécessaire pour garantir une plus grande souplesse dans la prestation des services et pour tenir compte des immigrants qui travaillent et qui n'ont pas beaucoup de temps pour accéder aux services dont ils ont besoin pendant leurs heures de travail. Elle a ajouté que la collectivité devait également jouer un rôle de premier plan pour trouver des solutions locales aux problèmes qui touchent les immigrants, certaines de ces solutions pouvant ne pas correspondre aux critères actuels du programme.

5.2 Intégrer les immigrants aux marchés du travail locaux

À plusieurs reprises, les participants ont déclaré, de façon générale, que l'intégration réussie des immigrants au marché du travail et à la collectivité dépendait de l'adoption de solutions communautaires. Un intervenant a ajouté qu'on devait déployer des efforts pour assurer la viabilité sociale, économique et environnementale de la collectivité, ajoutant qu'on devait procéder à la modification systémique du processus de délivrance de titres de compétences pour relever le défi de l'immigration.

Un rôle pour le gouvernement

En se fondant sur la notion de l'importance de la collectivité en matière d'immigration, un intervenant a recommandé que le gouvernement nomme un animateur indépendant, impartial et respecté dans chaque collectivité, qui serait chargé de réunir les personnes compétentes et d'aider la collectivité à relever les défis liés à l'immigration. En outre, ces animateurs pourraient se réunir périodiquement afin de s'assurer que les efforts déployés dans chaque collectivité favorisent les efforts déployés dans l'ensemble du Canada.

Examinant sous un angle différent la question de l'intégration des immigrants au marché du travail, un participant a allégué que, pour relever le défi de l'immigration, on devait d'abord et avant tout créer des emplois. La création d'emplois peut être considérée comme une force motrice qui soutient les familles, les collectivités et le pays. Elle constitue l'épine dorsale des programmes sociaux canadiens. Par extension, on pourrait affirmer que le meilleur moyen de s'assurer que les immigrants réussissent à s'intégrer socialement et économiquement consiste à leur offrir des possibilités d'emploi.

Mesures d'incitation fiscale et financière destinées aux entreprises

Compte tenu de l'importance, pour les immigrants, d'obtenir un emploi sérieux et une expérience de travail au Canada, plusieurs participants ont demandé que le gouvernement fournisse un soutien aux employeurs de sorte que ceux-ci puissent aider les immigrants à ce chapitre. Un participant a recommandé que le gouvernement finance des programmes

de placement professionnel semblables à ceux destinés aux jeunes ou aux bénéficiaires de l'assurance-emploi.

Quelques participants ont mentionné qu'il était important de soutenir les programmes de mentorat, puisqu'il s'agissait de programmes très efficaces et pertinents, confrontés cependant à des problèmes de viabilité financière. On a fait mention des incitatifs financiers et fiscaux parmi les outils qui pourraient encourager efficacement les PME à former, encadrer et embaucher des travailleurs formés à l'étranger. Dans le même ordre d'idées, un crédit-impôt formation destiné aux immigrants constitue une solution possible qui mérite qu'on s'y attarde davantage, tout comme la création d'un programme de subventions salariales qui encouragerait les employeurs à embaucher des chercheurs d'emploi immigrants confrontés à de multiples obstacles dans leur recherche d'un travail.

Les mesures incitatives visant l'intégration des immigrants au marché du travail pourraient également inclure des incitations financières directes ou des incitatifs fiscaux invitant les employeurs à offrir des expériences de travail, des programmes de jumelage, des programmes de formation ou des possibilités d'embauche. De plus, on peut aider les employeurs à fournir aux immigrants une formation sur la culture professionnelle ou le milieu du travail canadien. Une solution semblable consisterait à offrir des incitatifs fiscaux aux employeurs qui embauchent des professionnels ou des travailleurs qualifiés formés à l'étranger dans le cadre de programmes de stage à court terme. En outre, il serait approprié de fournir des prêts ou une aide financière directe aux professionnels formés à l'étranger qui ne peuvent assumer les coûts élevés de la certification.

Soutenir la formation linguistique

En se fondant sur l'hypothèse selon laquelle les cours de langue de niveau avancé (CLNA) constituent un outil important pour favoriser l'intégration des immigrants, un participant a recommandé qu'un tel programme soit offert aux résidents temporaires qui ont demandé le statut de résident permanent, de sorte qu'ils puissent y participer peu après leur arrivée au Canada.

Le même participant a jugé qu'on aurait intérêt à examiner les pratiques exemplaires concernant l'enseignement de l'anglais langue seconde (ALS). Une telle étude pourrait inclure une analyse des programmes linguistiques offerts en Australie, en Nouvelle-Zélande, en Angleterre, etc. On pourrait également étudier certains systèmes de formation linguistique européens, par exemple en examinant comment l'allemand est enseigné en tant que langue seconde aux immigrants qui arrivent en Allemagne. En outre, l'étude pourrait inclure un examen de l'accessibilité des programmes. Au Canada, certains immigrants doivent faire 30 minutes d'autobus pour se rendre à leur cours d'ALS après leur journée de travail.

Un autre participant a recommandé que les cours d'ALS ciblent des secteurs professionnels spécifiques, comme le génie, les sciences de la santé, les affaires, l'informatique, etc.

Améliorer le programme des travailleurs temporaires

Plusieurs employeurs ont fait mention du besoin d'élargir la portée du programme des travailleurs temporaires. À l'heure actuelle, ce programme est difficilement accessible aux travailleurs étrangers et aux employeurs. Cela est particulièrement vrai dans le cas des PME, qui ne disposent habituellement pas de service de RH et qui ne comptent parfois aucun responsable des RH.

Les participants ont également convenu, dans une certaine mesure, qu'on devait accélérer le processus d'obtention du statut de résident permanent pour les travailleurs temporaires. L'accélération de ce processus favoriserait le maintien en poste de travailleurs compétents et très qualifiés. On aurait également intérêt à réduire la lourdeur administrative. Comme l'a laissé entendre un participant, si un employeur éprouve de la difficulté à doter un poste, et qu'un immigrant temporaire possède les qualifications requises pour ce poste, le gouvernement devrait accorder à cette personne un permis de travail d'un an pouvant être prolongé à deux reprises (pour un total de trois ans). Si le travailleur est toujours employé au bout de trois ans, il devrait être favorisé dans le processus d'obtention du statut de résident permanent.

Un rôle pour les entreprises

Selon un représentant d'entreprise, il serait judicieux d'encourager les employeurs à offrir des stages en milieu de travail pour permettre aux immigrants qualifiés d'acquérir une expérience de travail canadienne. Un autre participant provenant du secteur privé a allégué qu'on devait adopter une approche plus ciblée et flexible concernant les travailleurs qualifiés formés à l'étranger, en tenant compte des cycles économiques qui affectent la capacité d'embauche des employeurs. À la lumière de ces constatations, il a proposé la mise sur pied d'une sorte de programme d'incubation qui permettrait aux immigrants qualifiés d'obtenir une aide professionnelle, même lorsque les perspectives d'emploi sont minces. Le programme d'incubation pourrait également être considéré comme un outil qui permettrait aux immigrants de renforcer leur capital social, c'est-à-dire d'établir des réseaux nécessaires à l'obtention d'un emploi, chose que les immigrants ont bien souvent du mal à faire. Ainsi, le programme d'incubation peut servir de passerelle entre les travailleurs et les employeurs.

Un autre intervenant a laissé entendre qu'on devrait évaluer les coûts et l'incidence économique, pour les entreprises canadiennes, des pertes ou des éventuelles occasions manquées attribuables à l'absence d'immigrants parmi les cadres et les cadres supérieurs des entreprises. Il estimait que les avantages dépasseraient les coûts, les immigrants étant plus susceptibles de prendre des mesures efficaces pour encourager et amorcer l'exportation de services ou de produits manufacturés locaux dans leur pays d'origine compte tenu des liens qu'ils ont conservés et de leur connaissance des marchés locaux de ces pays.

Un participant a prôné le renforcement de la formation de sensibilisation au multiculturalisme en milieu de travail. Il supposait que les employeurs et les fournisseurs de services pouvaient et devaient jouer un rôle plus actif dans la prestation des services

aux immigrants en milieu de travail. Il a mentionné le cas d'une entreprise qui avait établi des liens avec deux groupes communautaires afin d'améliorer les relations avec les collectivités ethniques. Cependant, l'entreprise a agi sans bénéficier de l'aide d'autres partenaires, comme le gouvernement, qui aurait pu lui être très utile pour établir des liens.

Un rôle pour les syndicats

Plusieurs participants ont fait remarquer que les syndicats pouvaient jouer un rôle utile en fournissant aux immigrants des services de soutien pouvant faciliter leur intégration et favoriser leur maintien en place. Un représentant syndical a mentionné que les sociétés à capital de risque de travailleurs pouvaient offrir aux sociétés bénéficiaires des investissements une occasion d'envisager l'immigration comme une solution partielle qui leur permettrait de satisfaire à leurs besoins en main-d'œuvre. De façon plus générale, on a souligné que la présence de délégués syndicaux pouvait assurer l'accès rapide à un soutien personnalisé, et que le rôle de ceux-ci pouvait être élargi en fonction des besoins liés à l'immigration. Somme toute, la capacité des milieux de travail syndiqués et des organisations syndicales à régler les problèmes liés à l'intégration a été sous-utilisée.

Un autre intervenant a fait remarquer que la structure des syndicats locaux leur permettait de fournir aux nouveaux venus des services comme des cours de langue et une formation culturelle. En outre, les participants ont exprimé leur désir de travailler en étroite collaboration avec les gouvernements et les organismes de services locaux afin d'offrir des services aux immigrants et d'assurer leur intégration dans la collectivité. En plus de tout cela, on a fait observer qu'on devait protéger les travailleurs immigrants des employeurs peu scrupuleux qui pourraient tenter de leur verser un salaire inférieur à la norme et mettre en place un certain type de système de surveillance afin d'éviter que de telles choses ne se produisent. De toute évidence, les syndicats peuvent jouer un rôle important pour assurer la protection des immigrants en milieu de travail.

En revanche, un participant a mis les syndicats au défi de rendre l'apprentissage et les autres types de formation plus accessibles aux jeunes, y compris les immigrants. D'après son expérience personnelle, il estimait que les syndicats ne faisaient pas preuve d'une telle ouverture. Un autre participant a mentionné le fait que les conventions collectives pouvaient parfois entraver l'embauche de travailleurs formés à l'étranger dans le cadre de programmes et de projets pilotes.

Un rôle pour les organismes communautaires et les autres groupes

Un participant a déclaré qu'on devrait examiner de plus près la possibilité d'établir des partenariats entre les employeurs et les bureaux d'admission des universités. Grâce à de tels partenariats, les employeurs pourraient mieux connaître les titres de compétences étrangers et se sentir plus à l'aise avec les systèmes d'éducation qui ne leur sont pas familiers. Ces partenariats pourraient être divisés en deux paliers : (1) formation générale des employeurs dans le cadre de séminaires et (2) soutien spécifique accordé aux employeurs par rapport à un candidat, à un programme étranger ou à un établissement étranger.

Un autre participant a souligné le nombre impressionnant de possibilités d'emploi et de formation qui s'offraient entre le niveau des métiers et le niveau professionnel, par exemple aux techniciens de niveau collégial. Il a ensuite souligné l'importance de faire valoir ces possibilités et laissé entendre qu'on devrait envisager l'établissement de programmes de transition et de promotion entre ces deux niveaux. Par ailleurs, on a proposé d'offrir aux immigrants une formation en gestion de carrière, de sorte qu'ils puissent tirer le maximum de leurs capacités, compte tenu des exigences du marché du travail d'aujourd'hui, dans lequel les travailleurs doivent sans cesse évoluer et perfectionner leurs aptitudes.

6. CONCLUSIONS

À en juger par le degré élevé de participation et d'intérêt qu'ont suscité les tables rondes et par les dialogues constructifs qui en ont émergé, on peut affirmer que les intervenants de toutes les régions du pays se préoccupent véritablement des enjeux démographiques et sociaux ainsi que des questions de main-d'œuvre qui les concernent, et qu'ils tentent de trouver des solutions. Du même coup, ils estiment que l'intégration à la main-d'œuvre des immigrants et des Canadiens formés à l'étranger constitue un élément important d'une solution locale qui permettrait de remédier à ces problèmes. Même s'ils ne partagent pas tous le même avis quant à la meilleure façon de relever les nombreux défis auxquels sont confrontés les travailleurs formés à l'étranger qui tentent de s'intégrer au marché du travail, tous estiment que le Canada gaspille actuellement le riche et vaste capital humain que recèle la population immigrante au pays.

De même, il est clair que les intervenants des collectivités ne restent pas les bras croisés et qu'ils tentent activement de composer avec les répercussions sociales et économiques découlant du déclin de la population, du ralentissement de la croissance de la population active et de l'augmentation du nombre d'immigrants. Le caractère novateur des pratiques exemplaires présentées témoigne de la détermination et de l'ingéniosité de leurs promoteurs. Cela dit, les participants des tables rondes ont clairement souligné que les trois ordres de gouvernement devaient jouer un rôle important pour soutenir, financièrement ou autrement, les projets, les programmes et les stratégies qui permettraient de faciliter l'intégration à la main-d'œuvre des immigrants et des Canadiens formés à l'étranger. Le principal message véhiculé est que les PME, les syndicats et les organismes de services aux immigrants pourraient et devraient participer efficacement à l'intégration des travailleurs formés à l'étranger, mais ne disposent pas de toutes les ressources nécessaires pour jouer ce rôle essentiel.

La diversité des opinions, des tendances, des solutions et des enjeux liés à l'immigration qui ont été soulevés pendant les discussions des tables rondes renforce la notion selon laquelle les défis et les problèmes particuliers auxquels une collectivité doit faire face, de même que la nature et l'importance des ressources dont elle dispose, dictent l'élaboration de stratégies et d'approches adaptées à chaque localité ou à chaque région. Dans le même ordre d'idées, la somme croissante des connaissances acquises au Canada et à l'étranger montre que « les solutions doivent correspondre au caractère unique de chaque collectivité sur le plan des caractéristiques démographiques, des besoins et des capacités du marché du travail et des tendances de l'industrie »[4]. Le vaste éventail de pratiques particulières et novatrices mises en place à l'échelle régionale et communautaire et présentées au cours des tables rondes témoigne des différents aspects que peuvent prendre les solutions locales.

[4] Elizabeth McIsaac, *Immigrants in Canadian Cities : Census 2001 – What Do the Data Tell Us?* dans Options politiques, mai 2003.

Appendice A

Exemple d'ordre du jour pour les tables rondes

Mot d'ouverture et examen de l'ordre du jour
***Shirley Seward**, chef de la direction*
Centre syndical et patronal du Canada

Mot de bienvenue et aperçu des initiatives fédérales
***L'honorable Hedy Fry**, secrétaire parlementaire du ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration*

Période de questions sur l'exposé de l'honorable Hedy Fry

Exposé sur les tendances nationales, provinciales et locales en matière d'immigration
***François Lamontagne**, chercheur principal*
Centre syndical et patronal du Canada

Période de questions sur l'exposé sur l'immigration

Pause-santé

Facilitation des discussions
Les questions suivantes ont pour but d'orienter la discussion :

1. En général, à quel point votre collectivité réussit-elle, selon vous, à attirer les immigrants et à les intégrer à la main-d'œuvre?
2. À quel point votre collectivité réussit-elle à retenir les immigrants après qu'ils se sont installés dans la ville?
3. Pouvez-vous fournir des exemples de pratiques novatrices qui ont aidé à attirer, à retenir et à intégrer les immigrants dans la collectivité, y compris dans le milieu du travail local?
4. Pourrait-on envisager ou créer d'autres partenariats pour attirer les immigrants, les retenir et les intégrer à la population active de la collectivité?

Mot de la fin
***L'honorable Hedy Fry**, secrétaire parlementaire du ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration*

***Shirley Seward**, chef de la direction*
Centre syndical et patronal du Canada

Appendice B

Liste des participants et des observateurs aux tables rondes

Table ronde de Fredericton

25 janvier 2005

Hôtel Lord Beaverbrook, Salle Petitcodiac
659, rue Queen
Fredericton (Nouveau-Brunswick)

Participants

Annette Albert
Directrice de l'administration
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, Saint John

Lisa Bamford
Directrice, Programmes pour les nouveaux arrivés
Multicultural Association of Fredericton Inc.

Alain Basque
Directeur, Programmes et services d'emploi
Formation et développement de l'emploi

Paul Blackmore
Sous-ministre adjoint, Travail et élaboration des législations (Division)
Formation et développement de l'emploi
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Rosemary Clews
Vice-présidente adjointe (Recherche)
Centre Metropolis Atlantique
Université St. Thomas

Sean Cooper
Directeur général régional
Chambres de commerce des provinces de l'Atlantique

Jonathan Davenport
Spécialistes des Ressources humaines
UPS Canada

Bonnie Doughty
Conseillère en emploi/gestionnaire de cas
Multicultural Association of Fredericton Inc.

Lynda Finley
Directrice de la réglementation
Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Hedy Fry
Secrétaire parlementaire du ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration
Chambre des communes

Kalie Hatt-Kilburn
Analyste des politiques
APECA-Nouveau-Brunswick

Anne Hébert
Recherchiste/Rédactrice
Conseil économique du Nouveau-Brunswick

Lionel Dann
Directeur des Ressources humaines
PCS Potash (Division du Nouveau-Brunswick)
Potash Corp. of Saskatchewan (Division du Nouveau-Brunswick)

Sharon Hebert
Conseillère en emploi/Gestionnaire de cas
Multicultural Association of the Greater Moncton Area (MAGMA)

Joan Kingston
Conseillère principale, Élaboration des politiques
Assemblée législative du Nouveau-Brunswick

Tony Lampart
Gestionnaire, Immigration
Entreprises Nouveau-Brunswick

Murray Mason
Vice-président
Fédération du travail du Nouveau-Brunswick

Mike McIntosh
Sous-ministre adjoint
Entreprises Nouveau-Brunswick

Andrew McLeod
Président Directeur général
Association des Ingénieurs et des Géoscientifiques du Nouveau-Brunswick

Louis Pierce
Gestionnaire, Ressources humaines
McCain Foods Limited

Dave Plante
Vice-président
Manufacturiers et exportateurs du Canada
Division du Nouveau-Brunswick

Kim Power
Représentante
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier

Anil Rastogi
Agent principal de l'information
McCain Foods Limited

Dawn Robichaud
Première vice-présidente
Fédération du travail du Nouveau-Brunswick

Odette Robichaud
Deuxième vice-présidente
Fédération du travail du Nouveau-Brunswick

Kelly Robson
Coordonnatrice de la sensibilisation à la carrière et de l'harmonisation des carrières
J.D. Irving, Limited, Ressources humaines

Robin Saliba
Gestionnaire de projets
Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick

Semra Salih-Zaimi
Conseiller en emploi
Multicultural Association of Fredericton, Inc.

Shirley Seward
Chef de la direction
Centre syndical et patronal du Canada

Tim Shaw
Président
Innovation Council
Atlantic Chamber of Commerce

Linda Silas
Présidente
Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers

Roxanne Tarjan
Directrice générale
Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Kaboulé Weva
Table de concertation provinciale sur l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick

Observateurs

Patricia Birkett
Directrice générale intérimaire
Direction générale de l'intégration, CIC

Heather Chase
Gestionnaire de projets, Développement de la main-d'œuvre
Réseau Entreprise

Johanne Dumont
Chargée de projet
Immigration, Entreprises Nouveau-Brunswick
Entreprises Nouveau-Brunswick

George Itoafa
Chargé de projet
Investissement et Immigration
Entreprises Nouveau-Brunswick

François Lamontagne
Chercheur principal
Centre syndical et patronal du Canada

Karen Leblanc
Agente de développement des effectifs
Réseau Entreprise

Shannon Ker
Agente, Marketing
Entreprises Nouveau-Brunswick

Gwen McKay
Amulet Consulting Ltd.

Angela Mullin
Chargée de projet
Investissement et Immigration
Entreprises Nouveau-Brunswick

Cheryl O'Toole
Directrice, Services stratégiques, RHDCC
et coprésidente du Groupe de travail fédéral-provincial sur l'immigration du Nouveau-Brunswick

Michelle Robichaud
Agente de développement des effectifs
Réseau Entreprise

Derwyn Sangster
Directeur pour le patronat
Centre syndical et patronal du Canada

Sharon Steeves
Conseillère
Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Nouveau-Brunswick

Lilian Wo
Agente, Immigration
Investissement et Immigration
Entreprises Nouveau-Brunswick

Beverly Woznow
Chargée de projet principale
Investissement et Immigration
Entreprises Nouveau-Brunswick

Table ronde de Hamilton

9 février 2005
Hôtel Sheraton Hamilton, Salon East
116, rue King Ouest
Hamilton (Ontario)

Participants

Lisa Anderson
Gestionnaire des Opérations, Établissement
Citoyenneté et Immigration, Région de l'Ontario

Karen Bird
Professeure agrégée, Science politique
Université McMaster

Kathy Buffett
Directrice
Community Programming Branch
Ville de Hamilton

Katya Duvalko
Directrice, Executive Office and Policy
Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario
Présidente
Ontario Regulators for Access Consortium

Judy Forbes
Conseillère en relations employés-syndicats
Université McMaster

Barry Fraser
Représentant de l'Ontario
Congrès du travail du Canada

Lisa Hammond
Vice-présidente, Hamilton Wentworth Local,
Fédération des enseignantes et des enseignants
de l'élémentaire de l'Ontario (FEEO)

Honorable Hedy Fry
Secrétaire parlementaire du ministre
de la Citoyenneté et de l'Immigration
Chambre des communes

Anthony Haynes
Ville de Hamilton, Ontario au travail

Gayle Holmes
Directrice, Ressources humaines
Hamilton Health Sciences

Morteza Jafarpour
Directeur exécutif
Settlement and Integration Services Organization
(SISO)

Jim Jones
Président du Heads of Language group
des Collèges des arts appliqués et de technologie
Mohawk College

Mike LeBlanc
Représentant d'affaires
Hamilton-Brantford Building Trades Council

Sharon Leonard
Directrice, Services aux membres
Ontario Association of Certified Engineering
Technicians and Technologists (OACETT)

Greg MacNeil
Conseiller des Politiques et Programmes
Unité de l'accès aux professions et aux métiers
Ministère de la Formation et des Collèges et
Universités (MFCV) (Ontario)

Jack Maga
Directeur de l'Éducation continue
Hamilton Wentworth Catholic District
School Board

Wayne Marsden
Président
Hamilton and District Labour Council

Claudette Mikelsons
Directrice
Association canadienne française de l'Ontario

Frank Passaro
Gérant de succursale
Banque Scotia

Jan Potts
Directeur
Ressources humaines et Développement des
compétences Canada (Hamilton)

Michael R. Price
Registraire adjoint, Licensign and Registration
Professional Engineers Ontario

Roozbeh Rahimpour
Directeur
Davarcci Associates Inc. et Chambre de
commerce de Hamilton

Stan Raper
Coordonnateur national, Travailleurs agricoles
TUAC (Travailleurs et travailleuses unies de l'alimentation et du commerce)

Inez Rios
Directrice exécutive
St. Joseph Immigrant Women's Centre

Linda Rogers
Conseillère en formation
Mohawk College

Charlie Scibetta
Représentant
Métallurgistes unis d'Amérique

Shirley Seward
Chef de la direction
Centre syndical et patronal du Canada

Bob Sutton
Vice-président
Représentant syndical du Hamilton and District Labour Council et de Centraide

Aurelia Tokaci
Gestionnaire, Services à l'emploi
Settlement and Integration Services Organization (SISO) — Membre du conseil

Judy Travis
Directrice exécutive
Hamilton Training Advisory Board

Charlotte Yates
Directrice du programme des études du travail
Université McMaster

Observateurs

Sandra Emery
Présidente, Hamilton Wentworth Local,
Fédération des enseignants et enseignantes de l'élémentaire de l'Ontario (FEEO)

Shana Getty
Agente d'établissement
CIC, Région de l'Ontario

Brigid Hayes
Directrice, Syndicats
Centre syndical et patronal du Canada

François Lamontagne
Chercheur principal
Centre syndical et patronal du Canada

Ted Nelligan
Représentant d'affaires
Hamilton-Brantford Building Trades Council

Natasha Pateman
Analyste
Division de la reconnaissance des titres de compétence étrangers de RHDCC

Ruby Puni
Agente d'établissement
CIC, Région de l'Ontario

Derwyn Sangster
Directeur pour le patronat
Centre syndical et patronal du Canada

Jean Séguin
Directeur
Citoyenneté et Immigration Canada

Tim Woods
Directeur, Communications
Centre syndical et patronal du Canada

Table ronde de Victoria

2 mars 2005
Victoria Conference Centre, 1er étage, salle Saanich
720, rue Douglas, Victoria (Colombie-Britannique)

Participants

Robin Adair
Directeur exécutif de BC Business
WCG International Ltd.

Megan Begley
Gestionnaire de projet, Registration Department
The Association of Professional Engineers and Geoscientists of BC (APEGBC)

Pam Bosmans
Victoria District Labour Council

Dennis Carlsen
Urbaniste municipal
Ville de Victoria

Bruce Carter
Président-directeur général
Greater Victoria Chamber of Commerce

Mark Curtis
Secrétaire-trésorier
Vancouver Island and District Building and Construction Trades Council

Johanne Fort
Agente de projets spéciaux
Ministry of Health Services and Ministry of Advanced Education
Gouvernement de la Colombie-Britannique

Hon. Hedy Fry
Secrétaire parlementaire du ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration
Chambre des communes

Abigail Fulton
Vice-présidente
BC Construction Association

Carlos Gaete
Directeur exécutif
Victoria Immigrant and Refugee Centre Society (VIRCS)

Carmen Galang
Professeure agrégée
Faculty of Business, Université de Victoria

Phyllis Godfrey
Animateur des services d'encadrement des hôtes
The Inter-Cultural Association of Greater Victoria

Kerry Jothen
Président-directeur général
Human Capital Strategies

Blaine Lewis
Président
Construction Association of Victoria

Janice Mansfield
Gestionnaire, Développement des compétences
BC Ministry of Skills Development and Labour

Paul McGeachie
Vice-président de la formation pour les entreprises
Collège Camosun

Jean McRae
Directrice exécutive
The Inter-Cultural Association of Greater Victoria

Collin Mercer
Directrice intérimaire de la Labour Market Partnership Branch
Ministry of Community, Aboriginal and Women's Services
Gouvernement de la Colombie-Britannique

Ted Nodwell
Directeur exécutif adjoint
Applied Science Technologists and Technicians of British Columbia (ASTTBC)

Rod O'Connell
Gestionnaire des services d'emploi
Vancouver Island Health Authority

Jeanine Reemst
Coordonnatrice des admissions
Academy of Learning

Geoff Sale
Président sortant
Applied Science Technologists and Technicians of British Columbia (ASTTBC)

Hilde Schlosar
Directrice exécutive
Central Vancouver Island Multicultural Society

Shirley Seward
Chef de la direction
Centre syndical et patronal du Canada

Viet Tran
Coordonnateur de programme,
Job Coach Program
Victoria Immigrant Refugee Centre Society
(VIRCS)

Phil Venoit
Président
Vancouver Island and District Building and
Construction Trades Council

Catherine Wayne
CDI College of Business, Technology
and Health Care

Patrick Wong
Ministre d'État
Ministry of Community, Aboriginal & Women's
Services

Observateurs

Darlana Bali
Gestionnaire intérimaire
Citoyenneté et Immigration Canada

Herlety Hadgu
Gestionnaire de cas
Victoria Immigrant Refugee Centre Society
(VIRCS)

François Lamontagne
Chercheur principal
Centre syndical et patronal du Canada

Andrew Lane
Gestionnaire, Secrétariat sur l'EDMT
Ressources humaines et Développement des
compétences Canada

Tim Woods
Directeur, Communications
Centre syndical et patronal du Canada

Table ronde de Saskatoon

18 mars 2005
Hôtel Radisson de Saskatoon, salle Michelangelo - B
405, 20e Rue Est, Saskatoon (Saskatchewan)

Participants

Armin Badzak
Neohaus Design Studio

Rosemarie Brown
Directrice des ressources humaines
Trailtech Inc.

Elaine Burnett
EF Burnett and Associates

Tom Cooper
Yanke Group of Companies

Clay Dowling
Président
Ghost Transportation Services

Hon. Hedy Fry
Secrétaire parlementaire du ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration
Chambre des communes

Collene Fuglerud
Conseillère en RH
Université de la Saskatchewan,
Human Resource Department

Bertha Gana
Directrice exécutive
Saskatoon Open Door Society

Monica Goulet
Cultural Diversity & Race Relations Coordinator
Ville de Saskatoon

Garnet Greer
Vice-président
F.I.O.E. 529
Directeur des opérations
Saskatchewan Building Trades

Jacqueline Grenier
Guichet unique de l'Assemblée communautaire fransaskoise

Adrienne Hagen
Analyste de la politique de la santé
Saskatchewan Medical Association

Ann Hendry
Animatrice pour l'emploi et la classification
Saskatoon Health Region

Gord Hunter
Représentant national
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier

Hamid Javed
Conseiller en équité
Saskatchewan Intercultural Association

Gurcan Kocdag
Directeur de l'exploitation
Doepker Industries Ltd.

Brian Kraus
Doyen
Basic Education, SIAST (The Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology)

Candace Lafferty
Consultante, questions autochtones
Université de la Saskatchewan
Human Resource Department

Gary Leland
Directeur financier
Standard Machine

Andrew Mason
Président
City of Saskatoon Cultural Diversity and Race Relations Committee

Betty Mutwiri
Présidente
Mutwiri & Associates Consulting

Marge Nainaar
Directrice municipale
Prince Albert Multicultural Council

Rhonda O'Hagan
Infirmière autorisée, coordonnatrice à la vérification des compétences
Saskatchewan Registered Nurses Association

Judy Panko
Gestionnaire intérimaire
Saskatoon, Can-Sask
Department of Community Resources and Employment

Shannon Patterson
Coordonnatrice des ressources humaines
Hitachi Canadian Industries Ltd.

Denis Prudhomme
Président
Prudhomme Trucks Ltd.

Conrad Pura
Directeur exécutif
Saskatchewan Labour Force Development Board

Bryan Salte
Registraire adjoint
College of Physicians and Surgeons of Saskatchewan

Derwyn Sangster
Directeur pour le patronat
Centre syndical et patronal du Canada

Gerlinde Sarkar
Directrice académique, Planning, Research & Development
Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology

Candace Snyder
Directrice-adjointe des RH
Maple Leaf Meats

Andrew B. Turnbull
Directeur
Delta Bessborough

Robert Vineberg
Directeur général
Région des Prairies et des Territoires du Nord
Citoyenneté et Immigration Canada

Ken Winton-Grey
Vice-président
Service Employees International Union (SEIU)
Section locale 333

Hank Wolbaum
Directeur exécutif
Saskatchewan Trucking Association

Bob Young
Conseiller en affaires
Sutton Group, Results Realty

Dawn Zhou
CSIT Consulting

Wade Zawalski
Adjoint au ministre
Gouvernement de la Saskatchewan

Doug Zolinsky
Directeur exécutif
Saskatchewan Industry and Resources

Observateurs

Fred Amaya
Conseiller principal
Innovo Consulting
Gestionnaire de projet
Saskatchewan Advances Technology Association

Meg Brookes
Conseillère régionale de programme,
Programmes d'emploi
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Carla Burke
Conseillère en emploi
Saskatoon Open Door Society

Anna Chanmany
Conseillère à l'immigration économique
Saskatchewan Immigration Branch
Gouvernement de la Saskatchewan

Sandra Daku
Gestionnaire des ressources humaines
Maple Leaf Meats

Ken Dishaw
Directeur des ressources humaines
Saskferco Products Inc.

Deb Donaldson
Employeur/gestionnaire de cercle corporatif
Metis Employment & Training of Saskatchewan Inc.

Mike Fitzpatrick
Citoyenneté et Immigration Canada

Naomi Frankel
American Federation of Musicians
Co-Chair, Saskatchewan Coordinating Group for RPL

Erich Keser
Conseiller en emploi
Saskatoon Open Door Society

Anna-Leah King
City of Saskatoon Cultural Diversity and Race Relations Committee
Directrice des programmes/de l'élaboration de programmes
Aboriginal Education – Saskatoon Catholic Schools

François Lamontagne
Chercheur principal
Centre syndical et patronal du Canada

Patrick MacKenzie
Citoyenneté et Immigration Canada

Jackie McKee
Coordonnateur des médecins
Saskatoon Health Region

Kevin Mooney
Gestionnaire, Ressources humaines
Prudhomme Trucks Ltd.

Dan Parent
Directeur d'usine
Maple Leaf Meats

Patrick Pitka
Vice-président, Finance et administration
Hitachi Canadian Industries Ltd.

Abdul Akin Sadiku
Fondateur et PDG
i-MobileConnections

Dastageer Sakhizai
Saskatoon Community Mediation Services

Ron Torgerson
Saskatchewan Federation of Labour

Gatdeet Wakou
City of Saskatoon Cultural Diversity and Race Relations Committee

Louise Welen
Conseillère en emploi
Saskatoon Open Door Society

Tim Woods
Directeur, Communications
Centre syndical et patronal du Canada

Table ronde de Windsor

31 mars 2005
Hôtel Hilton de Windsor, salle Erie/Huron
227, Riverside Drive West, Windsor (Ontario

Participants

Connie Ashby
Coordonnatrice, Occupational Terminology Training
Employment Services
YMCA

Emmanuel Azzopardi
Président
Hercules Molded Products

Bill Baker
Adjoint spécial au maire
Conseiller en matière de projets et de politiques
Ville de Windsor

Kelly Bevan
Agente de recherche et de développement
Innovation & Business Development
St. Clair College

Zeljka Bogunovic
Coordonnatrice des services d'établissement
Windsor Essex County Family YMCA

Bill Capitano
Aumônier du Labour Council

Marcela Ciampa
Gestionnaire
Centre for Training & Consulting in the
Not-For-Profit Sector
United Way/Centraide
Comté de Windsor-Essex

Les Dickirson
Président du Human Rights Committee
Windsor Labour Council

Rob Evans
Président
Ontario Restaurant Hotel Motel Association
Division de Windsor

Hon. Hedy Fry
Secrétaire parlementaire du ministre
de la Citoyenneté et de l'Immigration
Chambre des communes

Alain Gaudette
Conseiller en matière d'emploi
Centre de Ressources et de
Recherche en emploi

Kenny Gbadebo
Directeur exécutif/fondateur
The Youth Connection Association

Maureen Geddes
Présidente
CANGRAM International Inc.

Jim Glasier
Gestionnaire, prospection des entreprises
Windsor-Essex County Development Commission

David Grimaldi
Directeur, programmes destinés aux Néo-Canadiens
Windsor Essex County Family YMCA

Tomi Hulkkonen
Organisateur
Greater Ontario Regional Council of Carpenters
Drywall and Allied Workers, Local 494

Iole Iadipaolo
Directrice de l'intégration et des relations
communautaires
New Canadians' Centre of Excellence Inc.

Josue Kayijaho
Agent de développement communautaire,
questions liées à la santé
United Way Windsor Essex

Henry Lau
2e vice-président
Association canadienne des fabriqueurs de moules
Président
Standard Tool and Mold

Gaston Mabaya
Gestionnaire de projet
Intégration des professionnels formés à l'étranger
Collège Boréal

Tony Mao
Conseiller en établissement
Windsor Essex County Family YMCA

Fabiola Mascaro
Services aux étudiants
St. Clair College

Pattie Matte
Recruteuse de ressources humaines
Family Tradition Foods

Bob McGuire
Codirecteur exécutif
Windsor Family Forum

Robert MacIntyre
Vice-président
Essex and Kent Building Trades Council

Ana Milojevic
Gestionnaire du programme Life Skills
Multicultural Council of Windsor and Essex County

Bryan Neath
United Food & Commercial Workers Union Canada

Tony Parete
Président
Valiant Tool & Mold Inc.

Peter Pellerito
Fiduciaire
Labour Council

Helen Petrimoulx
Directrice
Windsor Refugee Office

Karl Richter
Leggett & Platt Automotive Group
Président
Automotive Parts Manufacturers' Association
(APMA)

Derwyn Sangster
Directeur pour le patronat
Centre syndical et patronal du Canada

Diane Soucie
Net Success Inc.

Shakti Wadehra
Windsor Chamber of Commerce

Art Williams
Porte-parole des ressources humaines
Family Tradition Foods

Observateurs

Robert Bruce
Citoyenneté et Immigration Canada

Brigid Hayes
Directrice, Syndicats
Centre syndical et patronal du Canada

François Lamontagne
Chercheur principal
Centre syndical et patronal du Canada

Patrick MacKenzie
Citoyenneté et Immigration Canada

Melissa Slatkoff
Analyste
Division de la reconnaissance des titres
de compétences étrangers de RHDCC

Tim Woods
Directeur, Communications
Centre syndical et patronal du Canada